

Este documento ha sido descargado de:
This document was downloaded from:



**Portal *de* Promoción y Difusión
Pública *del* Conocimiento
Académico y Científico**

<http://nulan.mdp.edu.ar>

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Universidad Nacional de Mar del Plata

Maestría en Gestión Universitaria

Tesis:

“Diagnóstico de la situación de género en la actividad científica.

El caso de la Universidad Nacional de Mar del Plata

1986 - 2011”

Tesista: CP/LA Florencia Colaianni

Directora: Dra. María Estela Lanari

A Mariano Salgado, un gran amigo, que siempre fue un faro para muchos de nosotros, mostrando el camino a seguir; y gran responsable de que emprendiera este desafío.

A Jorge A. Illa, mi compañero, que me apoyó y ayudó durante toda la carrera; alentándome en el último esfuerzo para finalizarla.

A mis padres, que siempre me mostraron, con su propio ejemplo, a transitar por la vida con un gran compromiso y entrega con lo que uno piensa.

INDICE

| | |
|---|-----------|
| ABSTRACT | 5 |
| PALABRAS CLAVES | 5 |
| INTRODUCCIÓN | 6 |
| OBJETIVO PRINCIPAL | 8 |
| OBJETIVOS ESPECIFICOS | 8 |
| HIPÓTESIS | 8 |
| CAPITULO I: MARCO TEORICO | 9 |
| CAPITULO II: UN VISTAZO POR LA HISTORIA HASTA LA ACTUALIDAD | 13 |
| Sistema Científico Argentino desde el 1986 a la actualidad..... | 15 |
| Estructura del Sistema Científico Argentino | 18 |
| CAPITULO III: FEMINIZACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO Y SU IMPLICANCIA EN LAS ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN..... | 22 |
| Y en el Sistema Científico? | 23 |
| CAPITULO IV: EL ÁMBITO DE COMPATIBILIDAD ENTRE EL QUEHACER CIENTÍFICO Y EL QUEHACER DOMÉSTICO | 28 |
| CAPITULO V: EL CASO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA | 30 |
| Área Científica de la UNMDP | 40 |
| Indicador 1: Cantidad de docentes categorizados | 41 |
| Indicador 2: Cantidad y composición de los docentes – investigadores que están en el Programa de Incentivos | 49 |
| Indicador 3: Cantidad y composición de los directores de Becas | 54 |
| Indicador 4: Cantidad de Doctores..... | 57 |
| Indicador 5: Existencia de herramientas que faciliten la conciliación de la vida familiar y la vida laboral | 60 |
| CAPITULO VI: “EL HOMBRE ES MAS FUERTE POR ESO FUE DESTINADO A LA CAZA...” | 63 |
| CAPITULO VII: APORTES Y CONCLUSIONES | 76 |
| ANEXO I: METODOLOGÍA..... | 82 |

| | |
|---|------------|
| ANEXO II: ENTREVISTAS | 85 |
| ANEXO III: NORMATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA | 102 |
| BIBILOGRAFIA..... | 106 |

INDICE DE GRAFICOS Y TABLAS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1: Total de alumnos por género de la UNMDP. Año 2011 | 34 |
| Gráfico 2: Alumnos por género por Facultad de la UNMDP. Año 2011 | 34 |
| Gráfico 3: Egresados por género por Facultad de la UNMDP. Año 2011 | 35 |
| Gráfico 4: Investigadores categorizados por Facultad de la UNMDP. Año 2011 | 41 |
| Gráfico 5: Investigadores por categorías de la UNMDP. Año 2011 | 42 |
| Gráfico 6: Investigadores categorizados por género de la UNMDP. Año 2011 | 43 |
| Gráfico 7: Investigadores categorizados por género y por categoría de la UNMDP | 43 |
| Gráfico 8: Investigadores categorizados por Facultad y por género de la UNMDP | 44 |
| Gráfico 9: Evolución de las categorías en el período 1996 – 2011 | 47 |
| Gráfico 10: Evolución de categorizados por Facultad período 1996 – 2011 | 48 |
| Gráfico 11: Composición por género del Prog. de Incentivos 2011 | 49 |
| Gráfico 12: Composición por género y Facultad del Prog. de Incentivos 2011 | 50 |
| Gráfico 13: Composición por género del Prog. de Incentivos 1998, 2005, 2011 | 51 |
| Gráfico 14: Composición por género y Facultad del Prog. de Incent. 1998, 2005, 2011 | 53 |
| Gráfico 15: Directores de Becas por género de la UNMDP | 55 |
| Gráfico 16: Directores de Becas por género y por Facultad de la UNMDP | 56 |
| Gráfico 17: Cantidad de Doctores por género en la UNMDP | 57 |
| Gráfico 18: Cantidad de Doctores por género y Facultad en la UNMDP | 58 |
| Gráfico 19: Dedicaciones de los Docentes que utilizan el Jardín Maternal de la UNMDP | 61 |
| Gráfico 20: Docentes por género que utilizan el Jardín Maternal de la UNMDP | 61 |
| | |
| Tabla I: Evolución de cantidad de estudiantes 1996 – 2011 | 36 |
| Tabla II: Porcentaje de estudiantes y egresados, por género, 1996, 2005, 2011 | 37 |
| Tabla III: Porcentaje de estudiantes por género y por Facultad 1996, 2005, 2011 | 37 |
| Tabla IV: Porcentaje de egresados por género y por Facultad 1996, 2005, 2011 | 39 |
| Tabla V: Cantidad de investigadores categorizados por género y por Facultad 2011 | 45 |
| Tabla VI: Porcentaje por género y Facultad del Prog. Incentivos 1998, 2005,2011 UNMDP | 51 |

ABSTRACT:

El presente trabajo propone conocer la situación laboral de las mujeres que se desempeñan en investigación científica, dentro del Sistema Nacional Universitario, en una ventana de observación que va desde 1986 a 2011. La fecha de inicio marca el incremento de la actividad científica en las Universidades Nacionales. Como caso demostrativo se analiza la situación de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Para ello se parte de una breve reseña histórica del Sistema Científico Universitario, identificando aquellas brechas que ponen límites al accionar de las investigadoras. El estudio se realizó con diversas perspectivas metodológicas. Por una parte, se analizaron estadísticas referidas a la composición de género de la actividad científica nacional, como también las que describen la actividad científica en la UNMDP. Por otra parte, se realizaron entrevistas en profundidad a investigadoras/es según el campo de conocimiento, dedicación, edad, y composición del hogar, para tener así un conocimiento de su percepción desde la perspectiva de la subjetividad. Con este estudio se busca obtener conclusiones que permitan establecer puentes entre el conocimiento y la gestión, para generar estrategias desde una perspectiva de género, que logren transformar las desigualdades existentes en el Sistema Científico.

PALABRAS CLAVES:

Sistema Científico. Género. Universidad de Mar del Plata. Gestión de la Investigación. Investigadoras

INTRODUCCIÓN

Este trabajo se encuadra dentro de la Maestría en Gestión Universitaria donde hemos estudiado, a través de la asignatura Gerenciamiento y Evaluación de la Actividad Científica, la estructura y funcionamiento del Sistema científico tecnológico de nuestro país, así como hemos abordado y discutido sobre distintas políticas de gerenciamiento del mismo con una mirada crítica y propositiva.

A partir de allí, del intercambio informal y cotidiano con distintas investigadoras que han transitado por la vida científica, surge reiteradamente la existencia de obstáculos que se les presentan a las mujeres por su condición de género y que limitan su avanzar en el Sistema Científico.

Existen numerosos trabajos a nivel internacional que se ocupan de la situación de las mujeres en el Sistema Científico Tecnológico; en la Argentina hace pocos años se empezó a abordar la temática y las diferentes consecuencias de las inequidades que se presentan en el Sistema. En este contexto se analiza la Universidad de Mar del Plata, profundizando un estudio anterior de Vázquez y Fernández¹ que hacía una primera descripción de la situación de las investigadoras en dicha Institución.

A lo largo del trabajo se buscará realizar un diagnóstico de la composición del sistema científico a través de una análisis bivariado y multivariado donde la variable género estará presente como elemento indispensable para el abordaje de la temática. A partir de allí, evaluar si el Sistema Científico en la actualidad, está acorde en sus reglamentaciones y normas, a las necesidades de los miembros que lo componen o por el contrario tiende a cristalizar brechas entre varones y mujeres.

Partimos de la idea que es imprescindible, para una correcta generación de políticas, tener un conocimiento acabado de las características de quienes hacen investigación, según el sexo, dedicación, cargo docente, composición familiar, distribución del tiempo, entre otras. Es por ello, que desde la perspectiva adoptada, este trabajo de carácter eminentemente propositivo, busca propiciar políticas universitarias que eliminen las barreras que producen desigualdades entre varones y mujeres dentro del Sistema Científico.

¹ Vázquez, Analía - Fernández, Raúl. (1996); La situación de la mujer en la investigación científica Argentina: análisis de la situación en la Universidad Nacional de Mar del Plata y en el CONICET. En: Albornoz, Mario, ed.; Kreimer, Pablo, ed.; Glavich, Eduardo, ed. Ciencia y sociedad en América Latina. Universidad Nacional de Quilmes, pp. 283-293

Surge del análisis de las estadísticas, que describen la composición por género tanto de la población estudiantil como de la docente en las casas de altos estudios, que la participación de las mujeres ha crecido notoriamente en los últimos veinticinco años respondiendo a tendencias mundiales y regionales. Transformándose la situación de la mujer en la ciencia en un tema de alto interés en las agendas públicas de diversos países. Dentro de este contexto, suponemos que el proceso de feminización de la educación superior en su conjunto no podía dejar de reflejarse en la actividad científica.

Finalmente, hemos escogido la Universidad Nacional de Mar del Plata como caso testigo para profundizar el análisis de lo planteado anteriormente, y conocer la situación de la mujer en las actividades de investigación científica y su cambio con el paso del tiempo en dicha Institución. Para ello se analizará información que permitan hacer un diagnóstico y se realizará entrevistas a protagonistas del sistema científico que desarrollaron y desarrollan su actividad en distintos momentos, como así también de distintas edades, para poder complementar dicha descripción.

OBJETIVO PRINCIPAL:

Realizar el diagnóstico, con perspectiva de género, de la composición de los integrantes de la actividad científica en la Universidad Nacional de Mar del Plata, identificando, si los hubiera, los límites que ponen coto a un igual desarrollo entre mujeres y varones. Todo ello con el fin de que sirvan como insumo para la elaboración de políticas de gestión que eviten las inequidades que pueden surgir del propio Sistema.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Indagar en los indicadores y estadísticas del Sistema Universitario que verifiquen el proceso de feminización de la educación superior en América Latina y en particular en la Argentina
- Analizar los datos existentes de la composición del Sistema Científico y Tecnológico en nuestro país.
- Incursionar sobre los datos que describen las características que tiene la Universidad Nacional de Mar del Plata, en el período 1986 - 2011
- Investigar la estructura y composición de la actividad científica en la Universidad Nacional de Mar del Plata, en el período 1986 – 2011 según género, edad, estructura familiar por áreas de conocimiento.
- Indagar sobre las motivaciones y condiciones que permiten alcanzar niveles de excelencia en las carreras científicas
- Evaluar si ha existido evolución, en el período bajo análisis, de servicios y condiciones de trabajo que interpreten las necesidades de varones y mujeres
- Identificar necesidades y carencias, en el caso que las hubiera, relacionadas con especificidades de género

HIPOTESIS

Principal: El avance de una cultura de igualdad y no discriminación, más una adecuada trama de servicios promueve el achicamiento de brechas en el desempeño cotidiano entre varones y mujeres en la actividad científica.

Secundaria: Se presentan distintas trayectorias laborales de los varones y de las mujeres en la actividad científica, ya que el impacto de la conciliación trabajo – familia se expresa en mayor medida en las mujeres.

CAPITULO I: MARCO TEORICO

"Pensar desde el género es pensar desde una perspectiva liberadora tanto para las mujeres como para los varones. Es tomar partido por combatir los prejuicios que atentan contra la solidaridad"

Clara Coria²

Para adentrarnos en la problemática de la investigación tomamos como definición del término, la que realiza Mario Bunge (2002)³ quien afirma: "**investigación (es)**: la búsqueda metódica del conocimiento. La investigación original afronta nuevos problemas o verifica descubrimientos anteriores. La investigación rigurosa es la marca de la ciencia, la tecnología y las demás ramas "vivas" de las humanidades. La investigación está típicamente ausente de la **seudociencia** (v.) y de la **ideología** (v.).

Como sinónimos de investigación, el mismo autor, menciona los conceptos de: exploración, pesquisa, indagación.

Es así, que la función de investigación requiere dedicación extendida para la formación y el trabajo, como así también se caracteriza por la necesidad de desplazamiento (formación, reuniones científicas), características que resultan más "adecuadas" a quienes tienen una vida independiente de la doble función: trabajo productivo - trabajo doméstico.

La mayoría de los países europeos ha avanzado con el abordaje de la cuestión, los primeros estudios en este sentido se remontan a la década de los '60, pero recién en los '70 comienzan a trabajar la temática con mayor profundización. En relación al tratamiento en el ámbito local es importante destacar el "V taller Iberoamericano e Interamericano de Indicadores de Ciencia y Tecnología" que se llevó a cabo durante el 2001 en Montevideo (Uruguay), ya que fue pionero al plantear el "Primer Taller de Indicadores de Género, Ciencia y Tecnología". También podemos destacar en el 2004 el reporte del "Proyecto Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género – GenTec" (UNESCO-SAP, OEI), donde existe un capítulo para la Argentina en el que se analizan los indicadores del período 1997 al 2002 sobre la relación de la cuestión de ciencia y género en nuestro país. Las publicaciones sobre la problemática de género del Centro Redes también hacen referencia ilustrativa de la temática, y en el 2009, el Ministerio de Ciencia y Tecnología e Innovación Productiva (MinCyT) publicó indicadores de género que reflejan la situación de las mujeres en la ciencia y la tecnología en la Argentina.

Como establece Maffía D. (2007)⁴ "la historia (y la filosofía) de mujeres en ciencia es una disciplina relativamente reciente, pero podemos ya distinguir diversos abordajes conceptuales:

² Coria, Clara. (1996); "Las negociaciones nuestras de cada día" Editorial Paidós.

³ Bunge, Mario. (2002); "Diccionario de filosofía" Editorial Siglo Veintiuno. Buenos Aires.

⁴ Maffía, Diana. (2007); "Epistemología Feminista: la subversión semiótica de las mujeres en la Ciencia" Revista Venezolana de Estudios de la Mujer v.12 n.28 Caracas.

el primero procura echar luz sobre aquellas mujeres cuyas contribuciones científicas han sido negadas por las corrientes dominantes de historia de la ciencia. El segundo complementa el anterior, analizando la historia de la participación de las mujeres en las intuiciones de la ciencia, especialmente enfocando el limitado acceso de las mujeres a los medios de producción científica y el status dentro de las profesiones....”.

Este trabajo se basa para su análisis en el concepto de género que define Marta Lamas (1999)⁵ quien lo caracteriza como una simbolización de la diferencia sexual, que se construye culturalmente diferenciado en un conjunto de prácticas, ideas y discursos. La lógica del género es una lógica de poder, de dominación. La autora cita lo que Scott Joan W. (1999)⁶ afirma “mostrar que no hay mundo de las mujeres aparte del mundo de los hombres, que la información sobre las mujeres es necesariamente información sobre los hombres.” Hubo muchos intentos, sobre todo en la década del ochenta, de sustituir el término de mujeres por género, en búsqueda de una legitimidad académica, desvinculándose de esta forma de la política feminista; y reduciendo al máximo el esfuerzo metodológico que implica el concepto de construcción social en relación al concepto biológico. También podemos afirmar que, partiendo de este último término, construcción social, es común caer en la dicotomía hombre – mujer como una realidad simbólica más que una realidad natural; porque mediante el proceso de construcción del orden simbólico de una sociedad se estipula (en cada tiempo y espacio) como deben ser las mujeres y los hombres. En el trabajo utilizaremos este análisis binario (mujer – hombre), ya que es muy difícil en el análisis de las estadísticas, poder ampliar la visión por la falta de información en este sentido; pero no queríamos dejar de destacar que el concepto de género va más allá de esta reducción.

Es así que con una perspectiva de género en este ámbito, se puede vincular desde la capacidad tanto de las mujer investigadoras, como de los hombres investigadores, en relación a la jerarquización que el sistema, y a su vez, como afecta la “equidad” en la ciencia desde una postura de paridad o no.

Como establece Bozeman, citado por Ana M. González Ramos (2009)⁷, “la producción científica del conocimiento depende de las condiciones sociales o políticas más que de las capacidades cognitivas” señalando de esta forma, que no son suficientes las características individuales relativas a la capacidad para poder desarrollar una carrera científica sino que tiene una gran incidencia las condiciones contextuales que se vinculan con el Sistema Científico.

⁵ Lamas, Marta. (1999); “Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género”

⁶ Lamas, Marta. (op. cit); Scott, Joan W. (1999). “Gender: a useful Category of Historical Analysis” en American Historical Review 91, 1986.

⁷ González Ramos, Ana María. (2009); “La carrera profesional de las investigadores jóvenes: un camino lleno de posibilidades”

Esto está vinculado con barreras culturales como también con barreras institucionales que por mucho tiempo han llevado a un desaprovechamiento del talento científico que pueden aportar las mujeres.

Cabe mencionar que lo afirmado anteriormente se ve profundizado por el sesgo que tienen desde la raíz algunas disciplinas consideradas tradicionalmente femeninas (vinculadas generalmente a la educación, a la salud, a las ciencias sociales) o masculinas (vinculadas a las ingenierías, ciencias básicas y tecnológicas, a las ciencias agrarias). Es decir, la existencia de territorios académicos netamente masculinos y femeninos, que se observan en las estadísticas; puede ser razón de dos hipótesis complementarias⁸: la disposición de mujeres y varones para algunas carreras “adecuadas a su género”, construida a través de la socialización; y por otra parte, el aliento o desaliento que encuentran en el medio social y en el propio medio universitario para instalar su carrera profesional y académica en determinadas áreas del conocimiento. Esto implica que las mujeres suelen estar condicionadas a elegir áreas de conocimiento donde consideran que no van a tener tantas dificultades ni un clima hostil para su desarrollo personal y profesional, como así también para conciliar roles que socialmente le son asignados.

Profundizando estas ideas, el artículo del científico Ben Barres (2006)⁹, publicado en la revista científica *Nature*, ha provocado un interesante debate, respecto al lugar de las mujeres en el mundo científico, en el mismo realiza una contra argumentación a la idea que la causa de menor éxito profesional femenino en la carrera científica se debía a diferencias naturales o innatas de aptitudes (que aún lo sostienen, entre otros, Larry Summers presidente de la Universidad de Harvard) que tienen los distintos sexos. Barres explica que esas afirmaciones son totalmente erradas y que no hay datos científicos disponibles que las justifiquen; y también establece que las causas del no avance profesional de las mujeres hay que buscarlas en la discriminación existente; y no sólo toma como responsables a los varones, sino que también a las mujeres del ámbito científico. Afirma que dicha discriminación se basa en el prejuicio social que establece las mujeres tienen menor capacidad y/o talento que los hombres.

Todo esto lleva a una discusión más profunda sobre si la Ciencia y las prioridades de investigación tienen un sesgo de género o no; si la aludida falta de “objetividad” de la investigación, sus prioridades y sus procedimientos, también se ven atravesadas por esta

⁸ “Trayectorias Laborales y académicas de docentes en la UNC. Brecha de género”. Programa de Género de la Secretaría de Extensión y el Programa de Estadística de la Secretaría Académica, de la UNC

⁹ Barres, Ben A. (2006); “Does gender matter?”. *Nature* 442

perspectiva como variable influyente. Como menciona Ana González Ramos (2009)¹⁰, “Aunque la ciencia es y debe seguir siendo objetiva en cuanto a su método de trabajo, es evidente que no lo es en cuanto a su organización. La ciencia como cualquier otra institución social no está exenta de procesos de poder, discriminación, afiliación, apoyos, etc. También en las instituciones científicas es posible identificar procesos sociales no objetivos que inciden sobre las trayectorias curriculares de los investigadores. La evaluación sin sesgo de los méritos curriculares no es posible en cuanto se produce dentro de una organización social. Si es posible aceptar esta premisa, cómo podemos estar en desacuerdo con la introducción de medidas que intenten corregir los sesgos más fragantes que se producen en su seno”. Es decir, la meritocracia como criterio predominante e imparcial, a la hora del ascenso en la carrera científica, deja de tener ese carácter cuando hay inequidades de género.

¹⁰ González Ramos, Ana María. (2009); “La carrera profesional de las investigadoras jóvenes: un camino lleno de posibilidades”.

CAPITULO II: UN VISTAZO POR LA HISTORIA HASTA LA ACTUALIDAD

“Reconocer nuestra propia invisibilidad significa encontrar por fin el camino hacia la visibilidad”

Mitsuye Yamada

Es necesario, para comprender el funcionamiento de nuestro universo de análisis, considerar resumidamente la evolución de, la organización del Sistema Científico Tecnológico Argentino; partiendo de la concepción que la división en períodos siempre es arbitraria y los procesos, en general, no respetan los límites temporarios que podemos sugerir para su mejor abordaje. No obstante, hechas estas salvedades, identificamos tres etapas constitutivas, de acuerdo a lo esbozado por el profesor Sergio Emiliozzi¹¹:

- La ciencia aristocrática (hasta 1950)
- La era del cientificismo y la época de oro (entre 1950 y 1968)
- El auge de las políticas en Ciencia y Tecnología (1968- 1983)

La primera etapa responde al modelo de ciencia vigente desde el Siglo XIX, donde los principales centros de investigación científica se encontraban en los Museos u Observatorios. Finalizando el Siglo XX, las universidades reabsorbieron la actividad científica, instituciones que eran públicas. Recién las universidades estaban comenzando su actividad: la Universidad Nacional de Córdoba ya existía desde el primer cuarto del siglo XVII, pero recién en 1821 se crea la Universidad de Buenos Aires (UBA) y se nacionaliza en 1881; las dos Instituciones respondían a un modelo de Universidad Napoleónica o Española donde la investigación se desarrollaba por fuera de la Universidad. También en ese período se crea la Universidad Nacional de La Plata (UNLP) en 1905, pero a diferencia de las mencionadas anteriormente, esta nueva Universidad responde a un modelo distinto, el de Humboldt, donde piensa la Institución en función de la investigación y alejada de la impronta academicista que tenían hasta ese momento las otras universidades, se piensa en una universidad moderna.

En esta etapa era muy poco el lugar que había para la producción de conocimiento científico en las universidades, ya que estas instituciones respondían a un modelo profesionalista, dedicadas a entregar certificados. En 1886 se crea el primer Instituto dedicado a la investigación: el Instituto de Microbiología de la Universidad de Buenos Aires. En 1919 se crea el Instituto de Fisiología de la UBA impulsado por Houssay, donde por primera vez hay

¹¹ Profesor titular de la asignatura Gerenciamiento y Evaluación de la Actividad Científica en el marco de la Maestría en Gestión Universitaria

nombramientos de docentes – investigadores con dedicaciones exclusivas para el desarrollo de esta función.

En la segunda etapa se caracteriza por alcanzar una mayor visibilidad y madurez, en concordancia con las tendencias internacionales. Se crean Instituciones Científicas y la profesionalización de la actividad científica, personas como Houssay y Leloir (que obtuvieron los premios nobel en 1947 y 1970, respectivamente) son claves para este momento. Las Asociaciones Científicas alcanzan un reconocimiento nacional e internacional y logran la cohesión entre las distintas líneas de desarrollo científico. Como plantea Albornoz (2004)¹², también la problemática tecnológica (no sólo la investigación básica) tiene relevancia en esos años. En el contexto de una visión desarrollista inspirada por la CEPAL se busca fortalecer las instituciones que estaban desarrollando ciencia y de esa forma se crean los Consejos en Ciencia y Tecnología, así como también hay un incremento de recursos destinados a la inversión en investigación y desarrollo (I+D), canalizados por empresas públicas, en especial en las áreas de energía y defensa. En esta época se crean la mayoría de las instituciones destinadas a diseñar y ejecutar políticas públicas de ciencia y tecnología: en 1950 se crea la Comisión Nacional de Energía Atómica (CNEA); en 1955 el Instituto de Física Balseiro; en 1956 el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA); en el 1957 el Tecnología Industrial (INTI); y en 1958 Comisión Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas (CONICET). Pero este proceso se ve truncado con el golpe militar de Junio de 1966, donde comienza la persecución a investigadores, produciéndose una “fuga de cerebros” ya que grupos consolidados tuvieron que emigrar dejando a generaciones de jóvenes investigadores sin referentes. Como hecho emblemático se identifica “la noche de los bastones largo”, donde la policía entra a las Facultad de Ciencias Exactas para desalojar una protesta contra la decisión de intervención de las universidades, y arresta a docentes, investigadores y alumnos; este hecho fue el disparador para que una cantidad importante de profesores e investigadores presentaran la renuncia y en muchos casos partieran al exterior.

En la tercera etapa, existe un auge proveniente en gran medida del rol que comienzan a tener los organismos internacionales en el financiamiento de proyectos. El rol del BID (Banco Interamericano de Desarrollo) y el Banco Mundial, aporta un flujo de fondos para fortalecer el desarrollo de nuevos emprendimientos científicos – tecnológicos, a través del endeudamiento aportado por organismos multilaterales. La política científica y tecnológica, en este período, se

¹² Albornoz, Mario. (2004); Política Científica y Tecnológica en Argentina. Revista Temas de Iberoamérica, Globalización Ciencia y Tecnología. Sala de lectura CTS+I de la OEI.

orientaba básicamente a las áreas de defensa y se apoyaba para su realización en grupos calificados del CONICET, desalentando la investigación en las Universidades (se llegó a que el 40% de los recursos del Presupuesto Nacional que se destinaban a ciencia y tecnología a través del CONICET, marcando con ello el rol exclusivo de enseñanza para las universidades).

Desde 1976, el sistema científico no estaba aislado con lo que pasaba en el país, dejando este periodo una herencia trágica para la actividad científica, como para el resto de lo que le sucedía a la sociedad. Como establece Oteiza (1992)¹³ “en la Argentina el proyecto de transformación económica impuesto durante la dictadura militar última no asignaba papel alguno creativo o constructivo para el Sistema Científico Tecnológico en el marco del modelo de desarrollo global. Se mantuvo por lo tanto un alto grado de aislamiento de las actividades de investigación científica y tecnológica, no por vocación de los investigadores (aunque en algunos casos pudiera darse), sino por causas estructurales y estrategias económicas y políticas en las que no quedó espacio para la participación de las capacidades creativas existentes en el seno de nuestra sociedad”.

Sistema Científico Argentino desde el 1986 a la actualidad

Este nuevo período comienza marcado por la realidad económica y política que atraviesa el país a principios de los ochenta. La hiperinflación, recesión, e inestabilidad del gobierno democrático, se suma a los problemas presupuestarios y crisis con la deuda dificultando el financiamiento externo. Por ello, entre 1984 y 1990 se redujeron los recursos asignados al sector entre el 22% y 29% y, en relación al PBI cayó de un 0,27% a un 0,24% la inversión en Ciencia y Técnica. Dentro este marco, la incipiente democracia tenía en su agenda la actividad científica que se caracterizó por hechos significativos que marcaron el devenir del sistema científico tecnológico: a partir de 1986, se comienza a revertir lo actuado en la etapa anterior, las Universidades vuelven a realizar investigación y se procede a cancelar algunos de los programas de interés militar como el proyecto Cóndor.

En esa línea surgen instituciones destinadas a la definición de Políticas Públicas en materia científica; en 1983 y hasta 1989, la Secretaría de Ciencia y Tecnología (SECyT) es transferida al Ministerio de Educación y Justicia, momento en que se incorpora a la Presidencia de la Nación, y vuelve al Ministerio de Cultura y Educación en 1996. Se levantan proscripciones y se auspicia el retorno de los científicos exiliados; así como se toman una serie de estudios realizados por

¹³ Oteiza, Enrique. (1992); “Introducción”, en Oteiza (dir.), La política de investigación científica y tecnológica argentina. Historia y perspectivas, Centro Editor de América Latina, Buenos Aires.

Enrique Oteiza (1965, 1966, 1967, 1969, 1971) que exponían el relevamiento de la situación del sector. Los programas nacionales, que estaban destinados a áreas específicas, tenían como propósito la asignación de fondos de acuerdo a las políticas nacionales estratégicas fueron considerados una de las principales herramientas de desarrollo tecnológico, y pasan a depender de la SECyT.

En los noventa, en el marco de un nuevo modelo económico (comenzado con el gobierno militar de 1976), que se caracteriza por la privatización, desregulación de las funciones del Estado y apertura de la economía; se plantea una nueva relación entre las Universidades Nacionales y el Estado, marcada por la tensión que genera la tan característica “autonomía universitaria” y la modernización pensada desde el gobierno. El achicamiento del Sector Público que comienza en esta década, no alcanzó a las universidades, pero se crearon nuevas regulaciones en relación a la evaluación y acreditación de las instituciones universitarias, asumiendo el Estado funciones de control y promoción en pos de una mejora de la calidad del sistema universitario. Se sanciona en 1995 la Ley N° 24.521 de Educación Superior, para regular el Sistema educativo superior del país. Que si bien ha sido ampliamente resistida, aún continua vigente.

En este marco, las universidades y los organismos científicos se proponen procesos de reformas internos y crean estructuras propias para mejorar la transferencia de conocimientos y la prestación de servicios al sector privado, como establece Albornoz M. (2004)¹⁴, producto del desarrollo científico tecnológico de estas instituciones; aunque esta situación se veía limitada por las políticas económicas que desalentaban la inversión tecnológicas de las empresas locales, afirma el autor. En síntesis, el Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación (2011)¹⁵ describe la primera mitad de esta década con dos rasgos marcados “El primero es el viraje hacia un enfoque orientado por la demanda, asentado en la idea de que son las empresas a través de sus requerimientos de conocimiento las que impulsan su generación, y por ende, las que indirectamente definen las líneas de investigación (tanto propias, público – privadas como de las universidades e institutos públicos). El segundo rasgo, en línea con la lógica imperante en esa época, es que los instrumentos de política debían ser neutrales en términos de sectores (esto es, horizontales), de alcance masivo, y favorecer una vinculación

¹⁴ Albornoz, Mario; Op. cit., p. 13

¹⁵ Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (2011); “Construyendo Futuro: hacia una Argentina Innovadora” Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012 – 2015. Secretaría de Planeamiento y Políticas en CTIP

más estrecha de las empresas individuales con la oferta de servicios de asesoría y capacitación.”

La disminución presupuestaria para todo el sistema científico por parte del Estado, fue una característica marcada durante toda esa oscura década, que bien lo evidencia el Ministro de Economía y figura clave de ese gobierno, Domingo Cavallo, ante un reclamo de los científicos los mandó a “lavar los platos”, evidenciando la importancia que tenía para la política pública de ese momento el desarrollo tecnológico y científico. Fue así, que a través del financiamiento obtenido por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) se sustentó las políticas de modernización tecnológica que implementó el gobierno en ese tiempo. En este marco se produce otra oleada de “fuga de cerebros” que se suma a las ocurridas con anterioridad en nuestro país.

Con el cambio de década, y de forma gradual, luego de la crisis económica y social que vive el país, empiezan a recuperarse algunos indicadores presupuestarios y de cantidad de profesionales que se dedican a la carrera científica; evidenciando una real existencia de política pública destinada a valorizar nuevamente la actividad. Se crea el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva (MINCyT) en el 2007; se crean distintos polos tecnológicos, y le edificio del Ministerio en uno de esos polos científicos; se pone en marcha el programa RAICES destinado a la repatriación de científicos argentinos que se encuentran en el exterior. Entre 2004 y 2008, la inversión en actividades científicas y tecnológicas creció un 186% y la participación del área en el PBI trepó a 0,52%, colocando a la Argentina tercera entre las naciones latinoamericanas que más recursos destinan a I+D¹⁶.

En la última parte de la década, del 2008 al 2010, el presupuesto que el Ministerio ejecuta para fomentar la investigación científica se duplicó hasta los 2100 millones de pesos.

En la década anterior el porcentaje de inversión en ciencia y tecnología era del 0,3% del PBI, mientras que en el 2011 se habrá invertido el 0,52% del PBI.

En el CONICET¹⁷, se incrementó en un 65%, desde 2004 hasta 2010, el estrato inicial de la Carrera; esta categoría, conformada por jóvenes investigadores entre los 30 y 35 años permitió revitalizar la carrera del Investigador. El Programa de becas cobró un nuevo impulso en esta década, cuadruplicándose el número de becarios en menos de 5 años.

En la última parte de la década, del 2008 al 2010, el presupuesto que el Ministerio ejecuta para fomentar la investigación científica se duplicó hasta los 2100 millones de pesos.

¹⁶ Indicadores de Ciencia y Tecnología - Argentina 2008 – MINCyT.

http://www.mincyt.gov.ar/multimedia/archivo/archivos/Indicadores_WEB4mb.pdf

¹⁷ Información en la página web del CONICET

<http://www.conicet.gov.ar/web/conicet.acercade.cifras/recursos-humanos-conicet>

Estructura del Sistema Científico Argentino

Luego de la breve reseña histórica que realizamos anteriormente, podemos analizar con más claridad como es el Sistema Científico de nuestro país, tomando como punto de partida la sanción de la Ley 25.467 de Ciencia, Tecnología e Innovación, en el 2001. Esta Ley tiene como objetivo establecer un marco general que estructure, impulse y promueva las actividades de ciencia, tecnología e innovación en nuestro país. La misma abarca distintos ámbitos ministeriales que habían sido creados con anterioridad y crea otros ámbitos nuevos. Lo cual se detalla a continuación:

El ***Gabinete Científico y Tecnológico (GACTEC)***, que había sido creado en 1996 mediante el Decreto del Poder Ejecutivo Nacional (PEN) 1273/96, que se encuentra en el ámbito de la Jefatura de Gabinete de Ministros, y estará integrado por todos los ministros y por todos los secretarios de Estado que tengan actividades que se vinculan con la ciencia y tecnología. Este Gabinete fue creado para alentar una mayor coordinación de las acciones de los diferentes organismos de la administración pública nacional, y como herramienta para evitar las superposiciones. Tiene como funciones aprobar un Plan Plurianual Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. Define el programa de Inversión Pública en el área y propone políticas para promover la participación del sector privado.

Se crea, el ***Consejo Federal de Ciencia, Tecnología e Innovación (COFECYT)*** destinado a la elaboración, asesoramiento y articulación de políticas y prioridades nacionales y regionales que promuevan el desarrollo armónico de las actividades científicas, tecnológicas e innovadoras en todo el país.

La ***Agencia Nacional de Promoción Científica, Tecnológica y de Innovación (Agencia)*** que fue creada en 1996 por el Decreto del PEN 1660/96, como organismo descentralizado dependiente de la Secretaría para la Tecnología, la Ciencia y la Innovación Productiva destinado a la promoción de la actividad científica y tecnológica. Se encarga de administrar fondos para el financiamiento de proyectos destinados a mejorar condiciones sociales, económicas y culturales en la Argentina. Con esta finalidad en un principio, administraba solo dos fondos: Fondo para la investigación científica y tecnológica (FONCyT), y el Fondo tecnológico argentino (FONTAR). Luego se agregaron el Fondo para desarrollo de software (FONSOF), y el Fondo para proyectos sectoriales de investigación, desarrollo y transferencia (FONARSEC). La Agencia ha permitido ordenar los distintos instrumentos de fomento a la innovación tecnológica; y a

partir del 2007 depende del Ministerio de Ciencia y Tecnología (MINCyT), aunque está gobernada por un directorio propio.

Se crea **el Consejo Interinstitucional de Ciencia y Tecnología (CICYT)** que estará integrado por la máxima autoridad de los distintos organismos nacionales que realizan actividades científicas y tecnológicas y un rector de universidad nacional de cada región del país, a propuesta del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN). Sus funciones serán lograr una mejor articulación entre los programas y proyectos de las distintas instituciones; mejorar la vinculación con el sector privado; evaluar resultados de los programas y políticas llevadas adelante por los organismos.

En suma, los distintos organismos públicos que a nivel nacional desarrollan actividad científica y tecnológica:

- El Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)
- La Comisión Nacional de Energía Atómica (CNEA)
- El Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA)
- El Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI)
- La Comisión Nacional de Actividades Espaciales (CONAE)
- El Servicio Geológico Minero Argentino (SEGEMAR)
- El Instituto Nacional de Desarrollo Pesquero (INIDEP)
- El Instituto Nacional del Agua (INA)
- El Centro de Investigación Tecnológica de las Fuerzas Armadas (CITEFA)
- La Administración Nacional de Laboratorios e Institutos de Salud (ANLIS)

Asimismo, las **Universidades Nacionales** (sobre todo las Públicas), del Sistema de Educación Superior, son las instituciones de mayor importancia en nuestro país, ya que desarrollan más del 70% de la actividad científica y tecnológica que se genera. Aunque como marca García de Fanelli (2008)¹⁸ “existe una gran heterogeneidad del sector universitario en materia de capacidades científicas y tecnológicas”; ya que solo tres Universidades (Universidad de Buenos Aires, Universidad Nacional de La Plata y la Universidad Nacional de Córdoba) concentran casi el 40% del personal científico que trabaja en los establecimientos estatales.

Un hecho importante para consolidar la actividad se produce en Diciembre de 2007 cuando se sanciona la Ley 26.338 donde se crea el **Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva (MinCyT)**. Este organismo tiene a su cargo la formulación de políticas y el

¹⁸ García de Fanelli, Ana. (2008); “Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales”

desarrollo de planes, programas y proyectos tendientes a fortalecer “la capacidad del país para dar respuesta a problemas sectoriales y sociales prioritarios y contribuir a incrementar en forma sostenible la competitividad del sector productivo, sobre la base del desarrollo de un patrón de producción basado en bienes y servicios con mayor densidad tecnológica”¹⁹.

En la estructura Científica de la Argentina, el **Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)** es el principal organismo dedicado a la promoción de la ciencia y la tecnología. Su actividad se desarrolla en cuatro grandes áreas: ciencias agrarias, ingeniería y de materiales; ciencias biológicas y de la salud; ciencias exactas y naturales; ciencias sociales y humanidades. La institución, tal como ya hemos mencionado, fue creada por decreto el 5 de febrero de 1958 y hoy es la institución pública con el mayor registro de patentes en la Argentina.

También es necesario mencionar el **Programa de Incentivos** a los docentes investigadores que otorga la Secretaría de Políticas Universitarias dependiente del Ministerio de la Nación a través de distintos programas, que promueven la investigación integrada a la docencia en las universidades nacionales, siendo un elemento determinante para que la actividad científica se termine de consolidar en las instituciones universitarias. Este programa fue creado en 1994, con el propósito de alentar el desarrollo integrado de la carrera académica, es decir, la realización conjunta de la enseñanza y la investigación. Surge del diagnóstico que se hacía en aquella época, de la baja cantidad de docentes que realizaban tareas de investigación en las universidades y la escasa cantidad de grupos formados para esta actividad, buscando de esta forma, alentar una modificación organizacional.

El Programa se instrumenta a través del pago del incentivo a los docentes investigadores categorizados, es decir, es una asignación de tipo personal ya que va directamente a los docentes, pero condicionado por el cumplimiento de las tareas docentes y de investigación que era lo que el Programa quería premiar y fomentar, avaladas por la autoridad universitaria correspondiente así como por el resultado de la evaluación periódica de las actividades de investigación y de los currículos de los participantes. Como menciona García de Fanelli (2008)²⁰ otra de las finalidades del Programa es que los investigadores/ras con menor experiencia en el campo debían formar parte de equipos a cargo de directores/ras adecuadamente formados para ser acreedores de este beneficio monetario, esto estimulaba la conformación de equipos nuevos de investigación.

¹⁹ Ley 26.338

²⁰ García de Fanelli, Ana; Op. Cit., p. 18

Cómo síntesis, podemos afirmar que el Sistema Universitario Nacional en general y el Programa de Incentivos en particular concentran la mayor parte de la capacidad de generación de conocimientos. A continuación hacemos mención a algunos datos del Programa de Incentivos, que se encuentran publicados en la página web del Ministerio²¹:

- Actualmente el Programa cuenta con 32.000 docentes investigadores categorizados.
- En el Programa se desarrollan 7.127 proyectos de investigación, por los que cobran el incentivo 19.614 docentes investigadores de todas las áreas del conocimiento.
- Actualmente, el 33% de los docentes universitarios hacen tareas de investigación, respecto al 11% de 1993.

²¹ <http://portales.educacion.gov.ar/spu/incentivos-a-docentes-investigadores/>

CAPITULO III: FEMINIZACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO Y SU IMPLICANCIA EN LAS ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

*“Porque hay una historia que no está en la historia y que sólo se puede rescatar escuchando el susurro de
las mujeres”*

Rosa Montero²²

Si bien este marco nos permite saber sobre la complejidad de la estructura del sistema científico, para hacer un primer análisis que permita profundizar el rol de la mujer en la ciencia, objeto de nuestro estudio, es necesario vincularlo con la participación de las mismas en el sistema educativo. A nivel Latinoamericano, como establece el informe realizado por el Proyecto Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género (2004)²³ “puede afirmarse que en los niveles iniciales educativos la participación (de las mujeres) equipara e incluso supera a la masculina. Es en el nivel de educación secundaria donde se registran algunas diferencias pequeñas en particular a las orientaciones técnicas”, aunque también, marca el informe, “no hay que ser ingenuamente optimistas en relación a la paridad en la educación básica ya que si analizamos los vínculos que existen entre la brecha socioeconómica en la población, la diversidad étnica que caracteriza a varios países, y la diferencia entre las poblaciones urbanas y rurales, son factores que inciden claramente en la variación del acceso a la equidad femenina en la participación del sistema educativo inicial y más en los niveles de educación secundaria”.

Si observamos la historia la educación superior éste fue un ámbito tradicionalmente destinados a los varones como un paso necesario para la formación del rol a desempeñar en la vida pública de la sociedad, dándole así un mayor reconocimiento y prestigio. Esta situación acentuaba la división de roles donde las mujeres estaban destinado a las tareas del hogar, la reproducción y el cuidado de la familia; reduciendo las posibilidades de salir de dicho rol porque a menor nivel educativo existen menos posibilidades de insertarse en la actividad laboral, por lo que se reducen las posibilidades de un ascenso social conseguido por si sola²⁴.

Hace ya varias décadas que este panorama cambió notablemente, a nivel mundial y local, pasando de una casi total exclusión de la mujer a lograr una tasa de acceso y egreso de la educación superior que es incluso, en muchos casos, mayor a la participación de los varones.

²² Montero, Rosa. (1995); “Historia de Mujeres”. Editorial Alfaguara

²³ Proyecto de Ciencia, Tecnología y Género GenTec. Reporte Iberoamericano 2004

²⁴ Un ejemplo de esto es Elena Lucrezia Corner Piscopia, que fue la primera mujer en doctorarse en el mundo en 1678 en la Universidad de Padova. Se doctoró en filosofía, intentó hacerlo en teología pero la iglesia no autorizó a una mujer a recibir ese grado.

La mayor accesibilidad a la educación superior sin dudas es uno de los espacios donde se visibiliza la posibilidad de una mayor equidad.

Además de la feminización de la matrícula podemos hablar de una tendencia a superar algunas barreras disciplinarias que establecían estudios “femeninos” y “masculinos”, marcando un cambio cultural de la sociedad que permite una mayor igualdad. Esto no significa que no hayan quedado “reductos” disciplinares que se caracterizan por tener un predominio de alguno de los géneros, por ejemplo las carreras consideradas femeninas que se vinculan generalmente con los papeles tradicionales de la mujer como la enfermería, la nutrición, la educación básica, etc.; mientras que áreas tecnológicas y de ciencias básicas siguen siendo terrenos predominantemente masculinos.

Si analizamos la cantidad de egresados también se ha verificado una variación en la cantidad de mujeres que finalizan la educación superior, esto relacionado claramente con la feminización de la matrícula. Las distintas estadísticas muestran que las mujeres no sólo acceden en mayor cantidad a la educación universitaria, sino que también tienen un buen desempeño académico, logrando buenas tasas de egreso²⁵.

En conclusión, se puede observar el cambio que hubo a lo largo de la historia reciente en la inserción de las mujeres en la educación básica y media; y si bien en la actualidad hay una incorporación casi mayoritaria femenina, no deja de haber “reductos” masculinos y femeninos.

Y en el Sistema Científico?

Sucede en este ámbito lo mismo que en otras estructuras de la sociedad donde se replica un modelo patriarcal? En principio, la feminización de la matrícula antes descripta permitiría suponer que no. Sin embargo cuando observamos las temáticas abordadas por la ciencia, los criterios de evaluación y las etapas de la carrera científica, nos permitimos suponer que por la tradición mediante la cual se conformó el Sistema las inequidades aún existen

En relación a esto, ya en los años 70 se comienza a criticar la supuesta “objetividad” de la Ciencia, marcando la exclusión tanto de las mujeres como de varones indígenas,

²⁵ Del anuario 2010 de Estadísticas Universitarias elaborado por la Secretaría de Políticas Universitarias, surge que el porcentaje de mujeres egresadas, del total de Universidades Nacionales, es del 60,10%; y del 59,70% del total de las Instituciones de Educación Superior.

afrodescendientes, etc., es decir, se comienza a cuestionar la construcción de las comunidades científicas argumentando que responden al modelo y las problemáticas del varón blanco europeo. Como menciona Maffía D. (2007)²⁶ “la sociología del conocimiento sacó a la luz la clase social, color y raza – con sus correspondientes intereses ideológicos – de los científicos,.....Sacar el quehacer científico de la abstracción y encarnarlo en tiempo y espacio, situó tal saber en coordenadas de convivencia con múltiples valores que lo influían y se dejaban influir por la ciencia”.

Esta autora, en un trabajo más reciente, Maffía D. (2008)²⁷, también menciona el aspecto androcéntrico del sistema que prefiere a varones como directores de becarias y becarios ante el CONICET, situación que termina reforzando el poder de lo masculino, disfrazado en el argumento meritocrático, que con una retórica neutral cubre un posicionamiento ideológico. Posición que se compone de presentar a la demanda de igualdad de oportunidades que pretenden las mujeres, a expensas de la calidad de la ciencias, reforzando que necesariamente se disminuirá la calidad. Otro interesante sesgo de género, marca el Informe del GenTec (2004)²⁸, es en los casos de solicitud de becas para estudiar una carrera de Posgrado en el exterior, donde establece que “en Argentina, a las becas externas que el CONICET otorga para la formación de postgrado en instituciones extranjeras han accedido 41% de mujeres y a las de formación posdoctoral un 38% (frente a una estimación de un 58% de matrícula femenina de postgrado). Adicionalmente para este país, se ha estimado – con base en un relevamiento hecho entre científicos y científicas de las ciencias básicas y tecnológicas – que el número de varones que accede a estudios de postgrado en el extranjero duplica al de las mujeres y aún supera este valor en el caso de las becas posdoctorales.”²⁹

Cómo reflejábamos anteriormente, a pesar de la creciente participación de las mujeres en el sistema educativo medio y básico, surge del análisis de los números y estadísticas, que se mantienen inalterables sistemas de exclusión que las coloca en la base de la pirámide profesional, por lo tanto es posible pensar que no sólo bastaba con que más mujeres ingresen a la educación y luego al Sistema Científico, que el “efecto derrame” donde el ampliar la base llevaría a que los lugares de mayor jerarquía por si solos se vayan integrando con mujeres, no sucedió. Para explicar ello podemos utilizar la metáfora del “techos de cristal”, concepto que en los años setenta del siglo pasado comenzó a utilizarse, y que busca describir la situación de

²⁶ Maffía, Diana; Op. cit., p. 8

²⁷ Maffía Diana. 2008. “Carrera de obstáculos: las mujeres en ciencia y tecnología”. La Habana. Cuba

²⁸ Informe GenTec; Op. cit., p. 21

²⁹ Según datos CONICET 2004

la mujer en relación a su inserción el mercado laboral, que también se aplica para la carrera científica. Este concepto fue desarrollado por diferentes autores y pretende describir la invisibilidad por el cual las mujeres no pueden acceder a la igualdad en el salario con respecto a sus colegas varones y a los cargos de mayor responsabilidad, salario y prestigio social, aún cuando cuentan con igual o mayor nivel de formación que sus colegas del otro sexo. Invisibilidad que surge no de leyes ni reglas sociales que impongan estas barreras, sino límites de carácter implícito, informales y difíciles de detectar. Otra metáfora utilizada comúnmente para marcar lo mismo es el “piso pegajoso” que se refiere a la actitud de muchas mujeres que están inmovilizadas en su puesto, sin fuerzas de para enfrentar la resistencia del sistema al querer abordar el cambio o lo nuevo.

Lo sorprendente, expresa Maffía D. (2008)³⁰, es la naturalización de las inequidades basadas en el género, que hace que haya una escasa o nula reacción por parte de las investigadoras que todos los días tienen que sortear obstáculos en su carrera científica, sin advertir que son reglas discriminativas con las que conviven. La autora afirma “La razonabilidad objetiva de la exclusión es parte del adoctrinamiento que las científicas y los científicos reciben por igual, por eso al analizar los obstáculos en sus carreras las becarias jóvenes los justifican con las mismas razones que se estilan para descalificarlas como candidatas”. Convirtiendo a aquellas que logran superar las barreras, y alcanzar los lugares prestigiosos, como mitos o heroínas, que demuestran que con “esfuerzo suficiente cualquiera puede llegar”. Evidentemente, la no visualización de esta barrera de género mencionada, conlleva a la falta de reconocimiento de la necesidad que haya medidas especiales para la incorporación o promoción de las mujeres en la ciencia. Marcando la continuidad del sistema dominante de género, porque refuerzan la idea de neutralidad que se explicita durante la carrera científica; y que aquellas mujeres que progresan lo hacen por cualidades propias, motivando a la falta de solidaridad especial hacia otras mujeres.

Del estudio de las distintas investigaciones realizadas hasta el momento (Maffía 2008; Trabajo de la UNC 2009; Baringoltz 2010), podemos caracterizar distintas barreras que se presentan en la carrera científica a las mujeres, distinta a la que se desarrolla en el capítulo siguiente:

- **Barreras Internas:** la falta de referentes mujeres que permitan la identificación por parte de las que están en el sistema científico. Los maestros o grandes investigadores suelen ser hombres, por lo tanto la inspiración o motivación es seguir los pasos de esos

³⁰ Maffía, Diana; Op. cit.; p. 23

hombres, reforzando el estereotipo del rol de género. Ante las entrevistas realizadas³¹ a mujeres científicas, la negativa a la existencia de una ciencia de mujeres, no es de extrañar; dicen que la ciencia que ellas hacen es igual a la de sus maestros y colegas. Esto se observaba también en aquellas disciplinas altamente feminizadas, donde también se observa que los referentes son hombres, por ejemplo la Psicología donde los fundadores de las grandes escuelas en su mayoría son varones y recién las mujeres comienzan a convertirse en referentes de las disciplinas vinculadas a la educación, ámbito doblemente femenino.

- **Segregación Vertical:** refleja la poca accesibilidad que tienen las mujeres a puestos de mayor jerarquía o responsabilidad. De los estudios cuantitativos, surgen como hay muy poca participación en la dirección de proyectos; tampoco abundan en las instancias de decisión institucional y menos en instancias de decisión de política científica. Esta ausencia sistemática, generalmente es justificada por la poca disponibilidad de horarios que tienen, ligado directamente con las funciones domésticas. Como establece Maffía D. (2007)³², “el problema del sexismo en ciencia no ha sido sólo, ni principalmente, el de establecer diferencias entre hombres y mujeres, sino fundamentalmente la jerarquización de esas diferencias, siempre desventajosas para el mismo género y que dio respaldo a una desigual repartición de los roles sociales.”
- **Segregación Horizontal:** se refiere al mantenimiento de una división de las áreas laborales en virtud de la cual las mujeres se encuentran mayoritariamente en las que tienen menor consideración social, y en general, en peores condiciones de trabajo.
- **Desigualdad Salarial:** en la ciencia, esta desigualdad suele quedar encubierta por las categorías de investigación. Las mujeres permanecen generalmente más tiempo en cada categoría, retardando su promoción más que los compañeros varones, generando que queden peor remuneradas por la falta de posibilidades de acceder a escalafones mejor pagos. Muchas veces las propias mujeres son las justifican esta desigualdad asignando a culpas individuales (“hay pocas becas”, “hay poco presupuesto”, “debe haber habido mejores candidatos en este llamado”, “yo decidí no presentarme así estoy con mis hijos”, “implica esfuerzo pasar a un cargo superior y quiero ahora poner tiempo a construir una familia”). Generando esto un círculo vicioso

³¹ Entrevistas realizadas en un seminario de Epistemología feminista, del Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género. Universidad de Buenos Aires

³² Maffía, Diana; Op. cit., p. 8

difícil de salir, ya que la brecha salarial hace más difícil la contratación de ayuda doméstica para atender las tareas de cuidado, aumentando de esta forma, la posibilidad de abandono de la carrera científica.

En conclusión, a lo largo de este capítulo hemos analizado la situación de la mujer en la Educación y en la Ciencia, describiendo de esta forma la existencia de distintas barreras que parecen estar soslayadas pero que influyen a la hora de la incorporación, permanencia y la promoción de las mujeres en el Sistema Científico que termina siendo una carrera de vallas que deben sortear.

CAPITULO IV: EL ÁMBITO DE COMPATIBILIDAD ENTRE EL QUEHACER CIENTÍFICO Y EL QUEHACER DOMÉSTICO

“Nunca logré que en mi casa no se notara que trabajo, y en el trabajo no se notara que tengo hijos”

Dra. Gloria Dubner³³

Teniendo en cuenta que uno de los motivos que marcan la participación de las mujeres en los distintos ámbitos es la distribución del tiempo, es que consideramos que es necesario analizar la conciliación entre el trabajo y la familia. Partimos de la concepción que el ámbito laboral y el familiar no son compartimentos estancos, donde están perfectamente separados y disociados en cada persona, no son ámbitos independientes, ya que ambos requieren atención, esfuerzo y tiempo en un equilibrio inestable. El límite de permeabilidad que cada persona establece para permitir que el rol familiar interfiera en el rol laboral y viceversa, en general, conlleva conflicto, debido a que el tradicional rol de cuidadora del hogar -asignado culturalmente-, se sigue presumiendo como jerárquicamente más importante el rol laboral.

Si este dilema lo llevamos al ámbito científico, podemos afirmar que tanto los investigadores como las investigadoras son sujetos que están atravesados por parámetros culturales de los cuales no es posible desprenderse; dentro de estos parámetros está el concepto de género que mencionábamos anteriormente, ya que la definición de este concepto es precisamente la interpretación que hacen los distintos grupos sociales sobre las diferencias sexuales, los roles y relaciones que se le atribuyen en razón de este género.

En la literatura, esta situación se ha descrito como “techo de cemento”, concepto desarrollado por Chinchilla Nuria (2007) – citada en Trayectorias Laborales³⁴ - que implica las elecciones autoimpuestas, se refiere al autobloqueo que establecen las mujeres para frenar su progreso laboral, ya que consideran que cada promoción conlleva mayor entrega al trabajo y produce conflictos para mantener el equilibrio entre las responsabilidades de la vida familiar y la vida profesional, entonces es mejor moderar las ambiciones para continuar en cargos inferiores pero que eviten el conflicto que provoca la mayor exigencia laboral.³⁵

En el sentido que venimos desarrollando, la maternidad es una de las causas que pone en conflicto a las mujeres científicas. Donde la decisión entre retrasar la maternidad, abandonar

³³ Testimonio de la Dra. Gloria Dubner, en “Las mujeres en la ciencia argentina, algunos testimonios”. Video realizado por la RAGCyT en 1995 para la IV Conferencia Internacional de la Mujer en Beijing.

³⁴ Trayectorias laborales y académicas de docentes en la UNC. Brechas de género (2009)

³⁵ En Italia hay un dicho de “Donna in carriera” que describe a la mujer que está dispuesta a seguir su carrera profesional.

la carrera científica por el tiempo destinado a la misma, o sencillamente no tener hijos, causa, en muchos casos, angustia a la hora de pensar la elección de la carrera científica.

Es así que uno de los conflictos característicos de las investigadoras surge del desafío de cumplir con los roles familiares y profesionales, tratando de llegar a justo equilibrio entre ambos, generalmente a costa del tiempo personal. Resultando de ello un impacto significativo y agotador al asumir simultáneamente todos los roles en una misma jornada. Preocupación que no suele surgir cuando sobre este tema opinan los varones.

Cuando indagamos, tal como se observará más adelante, en la vida de las pioneras en la actividad científica, surge que la mayoría habían permanecido solteras o se habían casado siendo ya mayores con sus colegas y no tenían hijos.

La falta del espíritu crítico en cómo están distribuidos los roles en la sociedad en relación al trabajo reproductivo y maternal, es un conflicto que seguramente se quiere eludir a la hora de discutirlo en lo interno de la pareja. Y esto no se refiere sólo a la realización de las tareas, sino por el hecho de tener la preocupación en la mente. Esto es relevante porque aún cuando encuentren reemplazo en la ejecución de esas tareas, la administración, las decisiones y el control del trabajo doméstico siguen quedando a cargo de las mujeres.

Por todo lo descrito en este título, la conciliación entre el tiempo profesional y familiar, en las mujeres es un punto que genera tensiones, que hasta pueden ser el motivo de abandono de la carrera científica; por ello no es menor esta variable en el análisis que se pretende hacer en este trabajo.

CAPITULO V: EL CASO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA

“Mediante el trabajo ha sido como la mujer ha podido franquear la distancia que la separaba del hombre. El trabajo es lo único que puede garantizarle una libertad concreta.

Simone de Beauvoir

El análisis del caso de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP), nos servirá para poder vislumbrar si lo anteriormente manifestado se refleja en esta Universidad.

Haciendo un poco de historia³⁶ sobre la Institución podemos decir que en Octubre de 1961, el Poder Ejecutivo de la Provincia de Buenos Aires creó, dependiente del Ministerio de Educación, la Universidad de la Provincia de Buenos Aires, estableciéndose como objetivo de la misma, la formación de profesionales, en las distintas disciplinas de orden científico, técnico y humanístico.

Esto se dio en un contexto donde, durante los años 50 y principios de los 60 la ciudad atravesaba un período de expansión más notables a través de la actividad del turismo y la construcción. Estas dos actividades se potenciaron a través del turismo en masas que llegaba a la ciudad, lo que demandaba construcciones para dar alojamiento a ese creciente público y la sanción de la ley de propiedad horizontal; convirtiéndose así, junto con la pesca, en las actividades económicas más importantes. Este crecimiento económico posibilitó el desarrollo de la actividad empresarial que se nucleó en la Unión del Comercio, Industria y Producción (UCIP), que rápidamente se convirtió en un actor de relevancia en el reclamo de mejorar el nivel educativo de la región y poder generar diagnósticos sobre los cambios sociales y económicos que atravesaba y que determinarían el futuro de la actividad empresarial. La UCIP tuvo un rol destacado ya que fue la entidad encargada de organizar la primer Asamblea para la constitución de la Comisión Cooperado de la Universidad Provincial.

En simultáneo, el primer Obispo de Mar del Plata designado en 1957 también dio impulso al proyecto de crear una Universidad Privada. Esta obtuvo su reconocimiento durante el gobierno de Arturo Frondizi, con posterioridad al recordado debate de "Laica o Libre". La aprobación de esta Ley le permitió al Obispo Enrique Rau la creación primero del Instituto Universitario Libre en Mayo de 1958 y luego la Universidad Católica "Stella Maris".

De esta forma funcionaron en el ámbito privado las Facultades de Agronomía, Derecho, Escuela de Enfermeras Universitarias y Facultad Central de Filosofía que contenía los Departamentos de Historia, Letras y Filosofía.

³⁶ Página de la Universidad Nacional de Mar del Plata <http://www2.mdp.edu.ar/index.php?key=67>

Mientras que en el ámbito público, funcionaban las Facultades de Ciencias Económicas y la de Arquitectura y Urbanismo; a partir de 1966 se creó la Facultad de Ingeniería Técnica y se incorporó a la Universidad el Instituto Superior de Ciencias de la Educación y la Escuela de Psicología que posteriormente conformó la Facultad de Humanidades, creándose también en ese año el Departamento de Ciencias Médicas en dependencias del Rectorado; y en 1969 se crea por Resolución de Rectorado Nº 760 el Instituto para la Investigación de los Intereses Marítimos.

A comienzo de los años 70 con el clima político conflictivo a nivel nacional, dentro de la Universidad también se vivían dichas tensión, llegando a la situación de la pérdida de una vida, la estudiante de la Facultad de Arquitectura Silvia Filler que fue herida de muerte por un balazo disparado por un grupo perteneciente a la Concentración Nacional Universitaria (CNU) que buscaban disolver la asamblea estudiantil que se llevaba adelante. Este hecho fue de gran trascendencia para la vida institucional, y evidenciaba un clima tenso para el desarrollo de la actividad.

En este contexto, en 1975 se homologó el convenio suscripto en agosto de 1974 entre el Ministerio de Cultura y Educación y el Gobierno de la Provincia de Buenos Aires declarando la nacionalización de la Universidad Provincial. Ese mismo año se creó la actual Universidad Nacional de Mar del Plata. La misma se constituyó sobre la base de la Universidad Provincial que tenía un desarrollo importante en cantidad de carreras e institutos; a los que luego se le sumó la incorporación de la Universidad Católica "Stella Maris" de Mar del Plata.

La llegada de la dictadura militar, comenzó una etapa oscura para toda la vida universitaria marplatense, al igual que para todo el país. Junto con el encarcelamiento o desaparición de numerosos representantes de los claustros universitarios, se produjeron las restricciones al ingreso de estudiantes, se hicieron cesantías de docentes y no docentes, se procedió a cerrar carreras del área de Ciencias Sociales catalogadas como "conflictivas", entre otras medidas.

En 1977 por resolución de la Delegación Militar, se suspendió la actividad académica del Instituto de Educación Física y Deportes, se cerraron definitivamente las carreras de Sociología, Antropología, Ciencias Políticas y Psicología, y por Resolución de Rectorado se disolvió el Departamento de Salud Mental. En 1978 se cerró la carrera de Ciencias de la Educación. Como dicen Garretón M.A. y Pozo H. (1984)³⁷ para el caso chileno, "Más allá de la expulsión de académicos y estudiantes, el control ideológico que se ejerció en todas las Universidades fue

³⁷ M.A. Garretón y H. Pozo. (1984); "Las universidades chilenas y los derechos humanos". FLACSO, Documento de trabajo 213, Santiago.

exhaustivo. Se eliminaron cursos que pudieran implicar discusiones ideológicas y se controlaron las bibliotecas”.

En 1978 por Ordenanza de Consejo Superior se creó el Instituto de Investigaciones Biológicas dependiente de Rectorado. En ese mismo año se crea la Facultad de Ciencias Exactas, Naturales y Biológicas, donde el Instituto de investigación de problemas del mar pasó a depender de dicha unidad académica.

En 1982, cuando la dictadura comenzó a debilitarse, hubo un hecho muy importante que fue la creación del INTEMA – Instituto de Investigaciones en Ciencias y Tecnología de Materiales –, que se originó como una asociación de investigadores de la Facultad de Ingeniería (dando con el tiempo origen a los grupos de Polímeros, Corrosión, Soldadura y Fractomecánica, Metalurgia, Catálisis y Cerámicos). El financiamiento provino principalmente de la UNMDP y del CONICET, siendo hoy un Instituto de doble dependencia.

Con el retorno a la democracia en 1983, significó la apertura de una nueva etapa en la historia de nuestro país que se vio también reflejada en los cambios que se produjeron dentro de la UNMDP. Se llevó adelante el proceso de normalización que contempló un incremento masivo en el ingreso de los alumnos a las carreras de grado y el retorno de docentes que habían continuado su carrera fuera del ámbito de la Universidad, encabezado por el Rector normalizador CPN Víctor Iriarte. Claudio Suasnábar (2005)³⁸ expresa que “después de 13 años de intervenciones casi ininterrumpidas signadas por la represión política, el oscurantismo ideológico y restricciones financieras, la situación de vaciamiento científico y académico de las universidades nacionales constituía el saldo principal que dejaba la dictadura militar”, por supuesto, que en la UNMDP se reflejaba esta situación y la comunidad universitaria en su conjunto trato de saldar dicha deuda.

Finalizada la normalización, al concursarse más del 70% de los cargos docentes, la Asamblea Universitaria eligió en 1986 como primer Rector surgido de la elección de sus claustros al Arquitecto Javier H. Rojo quién fue reelecto por otro período en 1988. Durante esta gestión de rectorado, se produjo la reapertura de la carrera de Psicología, primero como Departamento y luego como Escuela.

También en ese período se aprobó, el 23 de marzo de 1990, un nuevo Estatuto, dejando establecido en sus propósitos que “su función será la de preservar la herencia científico cultural promoviendo la creación de nuevos conocimientos que fundamentalmente se relacionen con la problemática nacional y regional, formando con el más alto nivel académico

³⁸ Suasnábar, Claudio. (2005); “Entre la inercia y la búsqueda de una nueva agenda política: las políticas universitarias en el gobierno de Kirchner”. Temas y Debates, Revista Universitaria de Ciencias Sociales.

a todos los que accedan a ella para permitirles actuar eficazmente en la construcción de una sociedad más justa y solidaria, garantizando las formas democráticas de distribución del conocimiento y el estímulo de la conciencia crítica de sus estudiantes”.

En 1992 sucedió al Arq. Javier Rojo en el cargo de Rector el Ingeniero Jorge D. Petrillo quién se había desempeñado como Decano de la Facultad de Ingeniería hasta ese momento. Reelegido en 1996 finalizó su mandato en el 2000, continuando en el cargo de Rector de la Universidad el Dr. Gustavo Daleo durante el período 2000 – 2004.

En Marzo de 1996 la Asamblea Universitaria aprobó el pase a Facultad de la Escuela Superior de Psicología y de la Escuela de Ciencias de la Salud y el Comportamiento. En 2006 se reabrió la Carrera de Sociología.

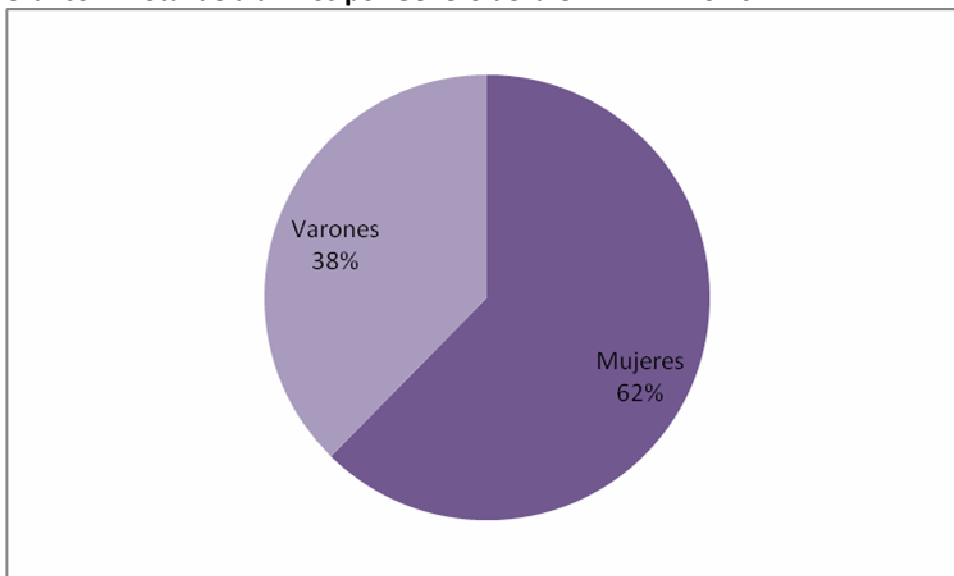
Luego fue electo rector el Arq. Daniel Medina que cumplió funciones durante el período 2004 – 2008, pero la Universidad tuvo un periodo de casi un año de no poder elegir Rector por distintas situaciones políticas que llevaron a elegir de forma interina al Lic. Francisco A. Morea, que se desempeñaba como Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, y que a comienzos del 2009 cuando se pudo generar las condiciones necesarias para la elección, fue electo como Rector por el periodo 2009 – 2013.

En la actualidad la UNMDP es una de las principales Universidades de tamaño mediano del Sistema Universitario Nacional. Su sede principal, Rectorado y casi todas sus unidades académicas se encuentran en la ciudad de Mar del Plata. Sólo la Facultad de Ciencias Agrarias se ubica en la ciudad de Balcarce. Cuenta en la actualidad con 9 Facultades y un Colegio pre universitario.

El análisis descriptivo con perspectiva de género muestra que la Institución, para el año 2011³⁹, cuenta con aproximadamente 3.000 docentes, donde cerca del 45% son mujeres; con más de 23.400 estudiantes donde el cerca del 62% (14.600) son mujeres, tal como se observa en el gráfico 1.

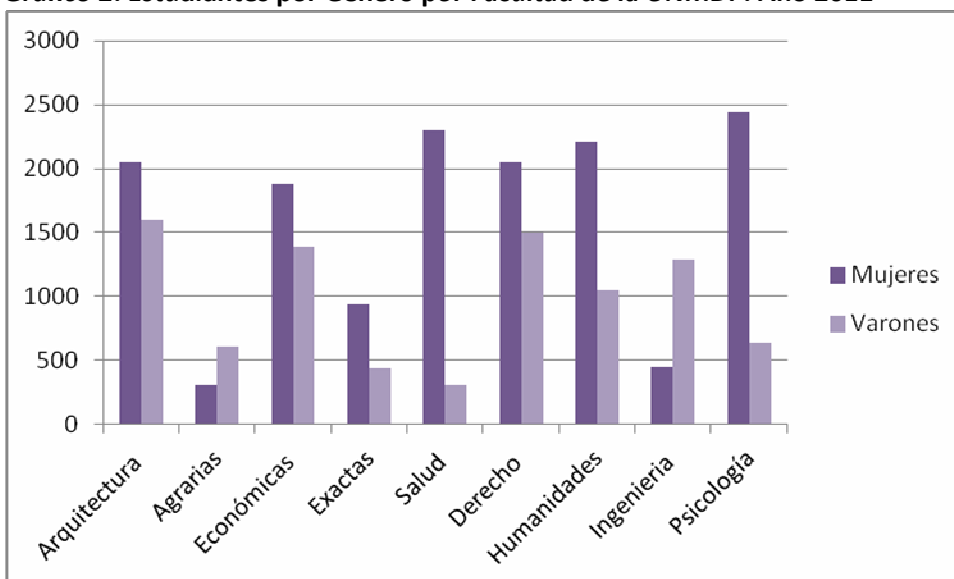
³⁹ Últimos datos disponibles al momento de realizar este estudio

Gráfico 1: Total de alumnos por Género de la UNMDP. Año 2011



Fuente: Sec. Académica UNMDP. Año lectivo 2011 (01/04/2011 al 31/03/2012)

Gráfico 2: Estudiantes por Género por Facultad de la UNMDP. Año 2011

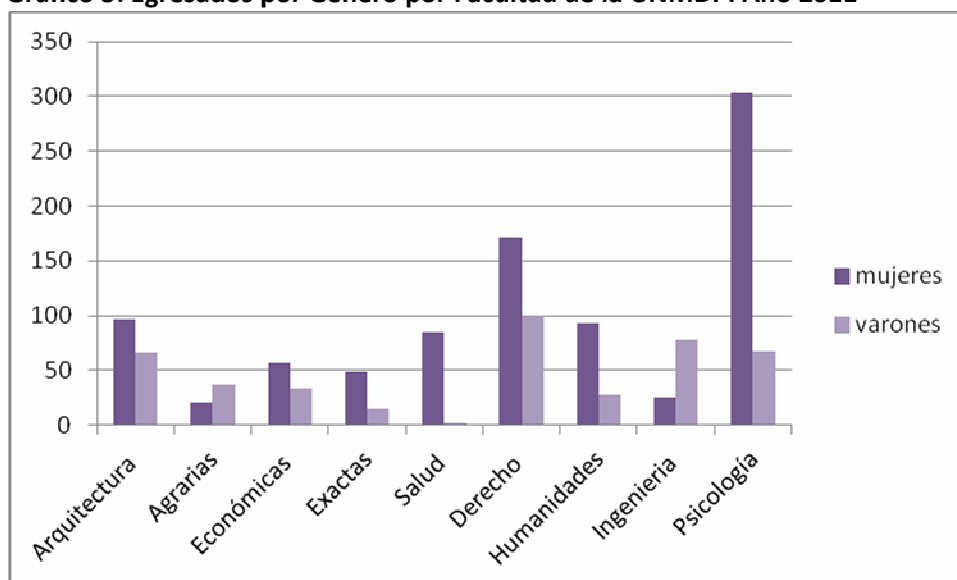


Fuente: Sec. Académica UNMDP. Año lectivo 2011 (01/04/2011 al 31/03/2012)

Conforme a nuestro objetivo, en el gráfico 2 se muestra la composición de estudiantes según el género por cada una de las Facultades. De allí surge que las carreras que tienen una alta composición de varones en sus estudiantes son la Facultades de Ciencias Agrarias donde el 67% de sus estudiantes son varones, e Ingeniería con una participación más marcada del 74% de los mismos. Ambas carreras podemos decir que tienen una salida laboral, a priori, más “favorable” para los varones, porque tanto el sector rural como el industrial son ámbitos marcadamente masculinos. Mientras que las Facultades que tienen una población estudiantil

claramente feminizada son las Facultades de Ciencias de la Salud (ofrece las carreras de Enfermería, Trabajo Social y Terapeuta Ocupacional) que tiene el 88% de mujeres en sus estudiantes y la Facultad de Psicología con el 79%; siendo la facultades que presentan una brecha a favor de las mujeres muy marcada. Las Facultades de Ciencias Exactas y de Humanidades presentan una población estudiantil también feminizada, donde por encima del 60% son mujeres; mientras que el resto de las Facultades es equilibrada la proporción de mujeres y varones que tienen.

Gráfico 3: Egresados por Género por Facultad de la UNMDP. Año 2011



Fuente: Sec. Académica UNMDP. Año lectivo 2010 (01/04/2011 al 31/03/2012)

En relación al Egreso, se mantiene bastante cercana la proporción que analizábamos anteriormente al hablar de la población estudiantil, ya que de los que egresan el 68% (904) son mujeres y el 32% (428) son varones.

Si analizamos en relación a lo que pasa en cada unidad académica, vemos en el gráfico 3, que las Facultades que mencionábamos como feminizadas tienen una mayor cantidad de egreso de mujeres, como es el caso de la Facultad de Psicología que tiene el 81% de egresadas mujeres y la Facultad de Ciencias de la Salud que tiene 98%; donde es notoria la diferencia aún mayor la proporción que al analizar la composición estudiantil. En las Facultades de Agrarias y de Ingeniería las proporciones se mantienen con respecto a la composición estudiantil, ya que el porcentaje de egresados varones es de 64% y 75% respectivamente. Las Facultades de Humanidades y de Ciencias Exactas tienen una tasa de egreso de mujeres del 77%, evidenciando que una mayor parte de mujeres egresadas, es decir que las mujeres hacen una mejor performance académica. Del resto de las Facultades (Ciencias Económicas, Arquitectura y Diseño, Derecho) que tienen una población estudiantil casi paritaria; a la hora de los egresos,

las mujeres están por encima del 60%. Estos últimos casos analizamos, muestran en general que la proporción de mujeres que finaliza es mayor que la de los hombres si lo analizamos por unidad académica, por más que en números generales muestren muy poca variación.

Si consideramos la evolución en la cantidad de alumnos que la UNMDP, podemos observar en la tabla siguiente, un notable aumento en el 2005 en relación a los alumnos que había en 1996; lo que se puede justificar por la situación económica y social, la crisis de comienzo del 2000, su posterior reactivación, y el interés por el estudio universitario dada su renovada salida laboral; mientras que el descenso en el 2011, también se puede analizar distintas causales para esta situación, como es el desembarco de Universidades privadas, con ofertas cortas, ofertas académica renovadas y con facilidades para aquellos que trabajan, por lo que la UNMDP dejó de ser casi la única opción de formación universitaria (la Universidad FASTA hace muchos años que está en la ciudad, siendo por mucho tiempo las dos únicas Instituciones de Educación Superior). Igual este trabajo no busca ahondar en este tipo de razones vinculadas con la población estudiantil.

Tabla I: Evolución de cantidad de estudiantes 1996 - 2011

| Años | Cantidad de Estudiantes |
|------|-------------------------|
| 1996 | 24.379 |
| 2005 | 29.254 |
| 2011 | 23.454 |

Fuente: Sec. Académica UNMDP. Tabla elaboración propia

Ahora bien, para avanzar en el análisis utilizando la variable género tomamos datos de 1996 dado que recién esa fecha las estadísticas de la base de datos que tiene la UNMDP la contempla; igualmente para contemplar el contexto de análisis recogemos estudios anteriores como el realizado en 1989 a cargo de Sigal V.⁴⁰ con un detalle pormenorizado de otras indicadores que nos sirven a tal fin. Así podemos observar en la Tabla II la relación entre estudiantes y egresados a lo largo de los últimos 15 años.

⁴⁰ Sigal Victor.(1989); "Estudio de la Universidad de Mar del Plata. Sociología de una Universidad"

Tabla II: Porcentajes de estudiantes y egresados, por género, 1996, 2005 y 2011. UNMDP

| <u>Estudiantes</u> | | | | <u>Egresados</u> | | |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|
| | <u>1996</u> | <u>2005</u> | <u>2011</u> | <u>1996</u> | <u>2005</u> | <u>2011</u> |
| Mujer | 56.72 | 59.88 | 62.40 | 52.32 | 52.12 | 67.90 |
| Varón | 43.28 | 40.12 | 37.60 | 47.68 | 47.88 | 32.10 |

Fuente: Sec. Académica UNMDP. Tabla elaboración propia

Aquí podemos ver que en los estudiantes la proporción entre mujeres y varones muestra una leve feminización de la matrícula, ya que durante los últimos 15 años han aumentado casi en el 6% la participación de las mujeres, evidenciando lo que desarrollábamos en un capítulo anterior sobre la feminización del sistema educativo, mostrando tendencias sostenidas durante los últimos 15 años a un mayor acceso de las mujeres.

Mientras que si analizamos los egresados de la Institución, se puede notar una meseta durante casi 10 años y luego una tendencia más acentuada a que las mujeres finalicen en una mayor cantidad, ya que la proporción se ha incrementado en más del 15% en dicho período. De esta Tabla II se desprende también que a mediados de los noventa el porcentaje de mujeres que egresaba en relación a la población estudiantil del mismo sexo, era menor en proporción a población estudiantil masculina, es decir, del 56.72% mujeres que estudiaban solo el 52.32% egresaba de ellas, si vemos los varones del 43.28% que estudiaba el 47.68 % egresaba; por lo tanto, los varones finalizaban en mayor proporción la carrera universitaria ya que eran un 13% menos de la población estudiantil y finalizaban casi en igual proporcional que las mujeres (hay sólo una diferencia del 5%). Esta tendencia se fue revirtiendo, y en la actualidad finalizan mayormente las mujeres en relación a la población estudiantil.

Si este análisis lo detallamos por unidad académica podemos observar la participación entre mujeres y varones a lo largo de los últimos 15 años en la Tabla III según el siguiente detalle:

Tabla III: Porcentaje de estudiantes por género y por Facultad 1996, 2005 y 2011. UNMDP

| | 1996 | | 2005 | | 2011 | |
|--------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones |
| Arquitectura | 46.08 | 53.92 | 53.37 | 46.63 | 56.22 | 43.77 |

| | | | | | | |
|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Cs. Agrarias | 26.50 | 73.50 | 30.68 | 69.32 | 33.26 | 66.74 |
| Cs. Económicas y Sociales | 43.74 | 56.26 | 56.57 | 43.43 | 57.47 | 42.52 |
| Cs. Exactas y Naturales | 62.31 | 37.69 | 65.26 | 34.74 | 68.04 | 31.96 |
| Cs. de la Salud y Serv. Social | 91.40 | 8.60 | 88.89 | 11.11 | 88.29 | 11.71 |
| Derecho | 50.68 | 49.32 | 55.98 | 44.02 | 57.71 | 42.29 |
| Humanidades | 69.78 | 30.22 | 68.31 | 31.69 | 67.79 | 32.21 |
| Ingeniería | 13.39 | 86.61 | 20.96 | 79.04 | 25.66 | 74.34 |
| Psicología | 80.50 | 19.50 | 80.29 | 19.71 | 79.32 | 20.68 |

Fuente: Secretaría Académica UNMDP. Tabla elaboración propia

De la Tabla III se puede observar que las carreras que históricamente han tenido una población feminizada son las Facultades de Ciencias de la Salud y Servicio Social, y la de Psicología, que más del 79% de su población estudiantil son mujeres, también se observa que hay un pequeño aumento de la participación de los varones en la matrícula, pero sigue siendo las carreras altamente feminizadas, tal como veníamos viendo. Parecido comportamiento tienen la Facultad de Humanidades y la de Ciencias Exactas y Naturales, esta última presenta una tendencia a aumentar la participación de las mujeres entre los estudiantes, con un leve aumento en el 2011. Las Facultades que tienen una matrícula con preponderante participación de varones, como ya se ha sostenido, son Ingeniería y Ciencias Agrarias, que si bien en 1996 mostraban una profunda la brecha entre ambas categorías y en 2011 solo aparece con una leve disminución de esa brecha, mantienen una mayoría masculina entre sus estudiantes.

En tanto las Facultades de Derecho; Ciencias Económicas y Sociales; y Arquitectura y Diseño, tienen una matrícula más repartida entre mujeres y varones, muestran a lo largo de los años que hay una tendencia a una mayor participación de las mujeres en todas estas unidades académicas.

Tabla IV: Porcentajes de egresados por género y por Facultad 1996, 2005 y 2011. UNMDP

| | 1996 | | 2005 | | 2011 | |
|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | Mujer | Varón | Mujer | Varón | Mujer | Varón |
| Arquitectura | 52.63 | 47.37 | 60.70 | 39.30 | 59.50 | 40.50 |
| Cs. Agrarias | 34.48 | 65.52 | 20.00 | 80.00 | 36.21 | 63.79 |
| Cs. Económicas y Sociales | 57.00 | 43.00 | 56.83 | 46.17 | 62.64 | 37.36 |
| Cs. Exactas y Naturales | 75.61 | 24.39 | 63.16 | 36.84 | 76.56 | 23.43 |
| Cs. de la Salud y Serv. Social | 92.77 | 7.23 | 89.70 | 10.30 | 97.70 | 2.30 |
| Derecho | 50.48 | 49.52 | 57.50 | 42.50 | 63.24 | 36.74 |
| Humanidades | 75.38 | 24.62 | 76.67 | 23.33 | 76.86 | 23.14 |
| Ingeniería | 0.00 | 0.00 | 21.21 | 78.79 | 25.00 | 75.00 |
| Psicología | 84.75 | 15.25 | 90.47 | 9.53 | 81.72 | 18.23 |

Fuente: Secretaría Académica UNMDP. Tabla elaboración propia

A la hora de analizar la composición de los egresados por Facultad, Tabla IV, notamos que Cs. de la Salud y Psicología son aquellas que tienen una mayor cantidad de mujeres que egresan, dándose el caso en la primera de estas unidades académicas que se acentúa el egreso de alumnas llegando al 97.70% en el 2011; mientras que en el segundo caso en el 2005 la cantidad de mujeres era mayor que la de varones proporción que disminuye en el 2011 cuando se ve un incremento de los estudiantes varones que egresan.

En Humanidades y Ciencias Exactas y Naturales, también hay una notoria cantidad de mujeres que egresan siendo éstas más del 75%, marcando una tendencia leve pero en aumento de la feminización del egreso.

Por su parte las Facultades de Cs. Agrarias y de Ingeniería son aquellas que tienen mayor cantidad de egresados varones, en correspondencia con la composición del universo de sus estudiantes, mientras que Cs. Económicas y Sociales; Derecho; y Arquitectura y Diseño, tienen una cantidad similar de egresados y egresadas, pero las dos unidades académicas primeras han aumentado en el período la participación de las mujeres. Por su parte, Arquitectura y Diseño

no tiene un comportamiento igual, ya que en el 2005 aumenta la cantidad de egresadas pero en el 2011 disminuye la proporción, aunque siguen siendo más cantidad de mujeres que varones los que egresan.

Cómo es lógico prever los comportamientos entre la matrícula de cada Facultad y la cantidad de egresados está estrechamente ligado, mostrando un comportamiento similar en cada caso.

Área Científica de la UNMDP

Esta parte del trabajo la desarrollaremos a través del análisis de la normativa y del estudio de distintos indicadores que pueden ser relevantes para la descripción de la situación de las mujeres, docentes – investigadoras, dentro de la Institución.

La primera normativa de la que hay registro en la UNMDP se aprobó en Febrero de 1990 y es la Ordenanza de Consejo Superior (OCS) 415/90, que buscaba establecer normas homogéneas que regulen la creación de entes dedicados a la investigación, capacitación docente y extensión. En esta norma se reglamenta y tipifica la creación de Institutos, Centros y Grupos de Investigación, Capacitación a Docentes e Investigadores y/o Extensión. Se describe que son los Institutos, Centros y Grupos; se detalla que su creación tiene que ser aprobada por el Consejo Superior y debe ser fundamentada de forma que se expresen los beneficios académicos y, científicos, que resulten de la misma, como así también, se debe acreditar los antecedentes de los que lo integrarán y la estructura que deberán tener.

En la actualidad la normativa que regula la actividad científica en la UNMDP se encuentra en la OCS N°2258/07 donde se reglamenta las actividades de investigación, en particular los núcleos que organizan y ejecutan las actividades científicas y tecnológicas (estipula lo relativo a los Institutos, Centros, Laboratorios, Grupos y Programas). Las mismas se completan con la OCS N° 136/08 que establece el reglamento para la acreditación, evaluación académica, otorgamiento de subsidios y control de gestión financiera de proyectos de investigación.

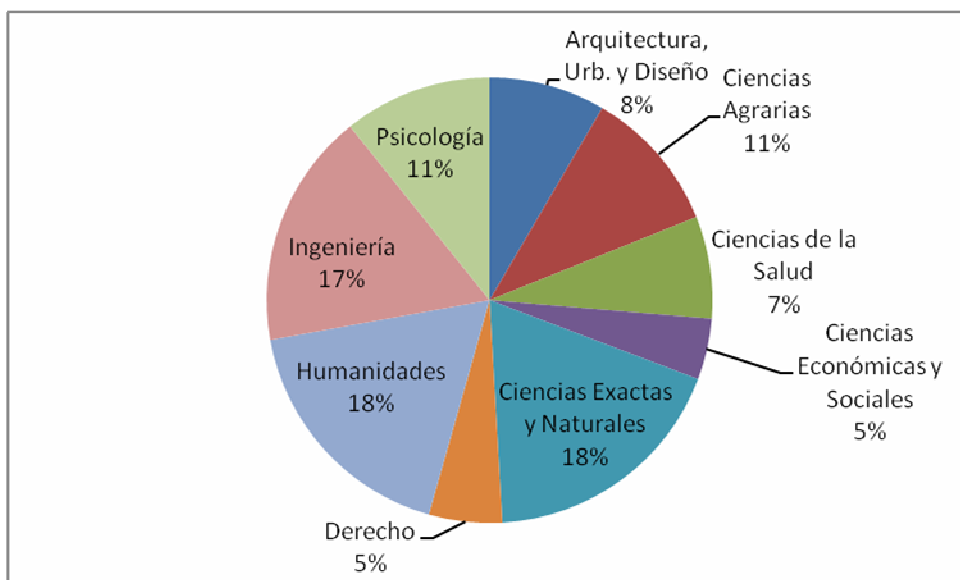
A partir de aquí haremos el análisis del área de investigación de la UNMDP a través de distintos indicadores para realizar un trabajo pormenorizado del estado de situación.

Indicador 1: Cantidad de docentes categorizados

En área de la investigación científica la UNMDP tiene 1.388 investigadores categorizados⁴¹. Es decir, que son aquellos docentes investigadores que se presentan voluntariamente al llamado para categorización que realiza la Secretaría de Políticas Universitarias dependiente del Ministerio de Educación (MEd), para poder recibir incentivos originados por distintos programas existentes de financiación de acuerdo a la evaluación de pares.

En el gráfico 4 se puede observar cómo se distribuye dicha cantidad de investigadores por cada una de las Facultades de la UNMDP.

Gráfico 4: Investigadores categorizados por Facultad y Rectorado de la UNMDP 2011



Fuente: Datos de la Sec. Ciencia e Innovación Tecnológica UNMDP. Elaboración propia del gráfico

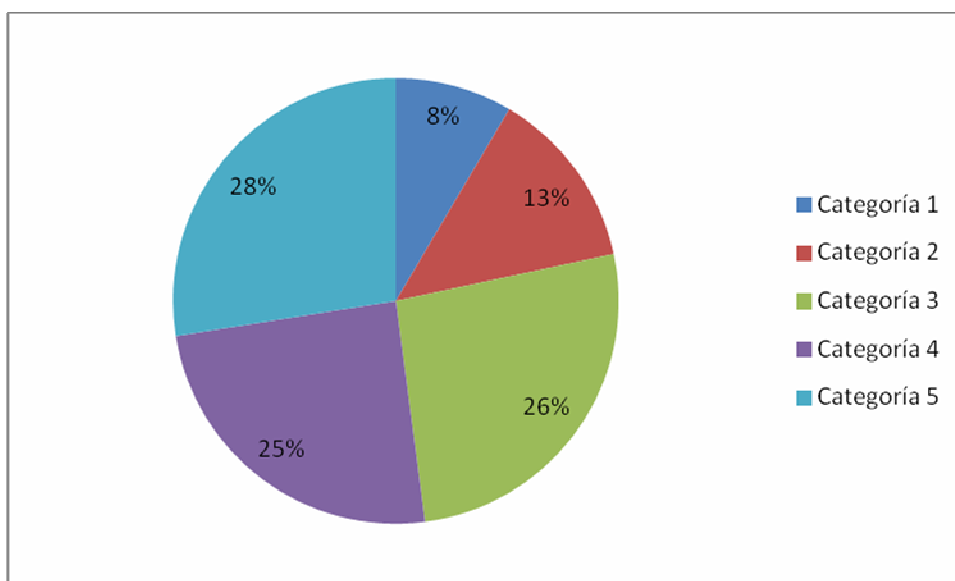
Se observa que las Facultades con menos docentes - investigadores categorizados son aquellas que tienen carreras profesionalitas como son Ciencias Económicas y Sociales, Derecho y Ciencias de la Salud. Mientras que las Facultades, tienen una mayor cantidad de docentes - investigadores categorizados como son Ciencias Exactas, Ingeniería y Humanidades. Encontrándose las Facultades de Psicología, Arquitectura, Urbanismo y Diseño y Ciencias Agrarias con una cantidad de docentes – investigadores intermedia.

El gráfico 5 muestra la composición por categoría de los investigadores. Las categorías van desde la I a la V. En la categoría V hay 382 investigadores (el 28%), en la categoría IV hay 341

⁴¹ Página de la Universidad Nacional de Mar del Plata. www.mdp.edu.ar

investigadores (el 25%), en la categoría III hay 365 investigadores (el 26%), en la categoría II hay 182 investigadores (13%), por último, en la categoría I hay 118 investigadores (el 8%). Evidenciando que la mayor cantidad de investigadores está en las categorías más bajas, como es de suponer, ya que a medida que se sube en la escala del V al I (en ese orden), es necesario tener una trayectoria más extensa, y cumplir con requisitos académicos más exigentes. Igual es notorio que hay una similar composición en las tres categorías que se encuentran en la base, para luego reducirse notoriamente en las categorías I y II la cantidad de docentes – investigadores que la componen.

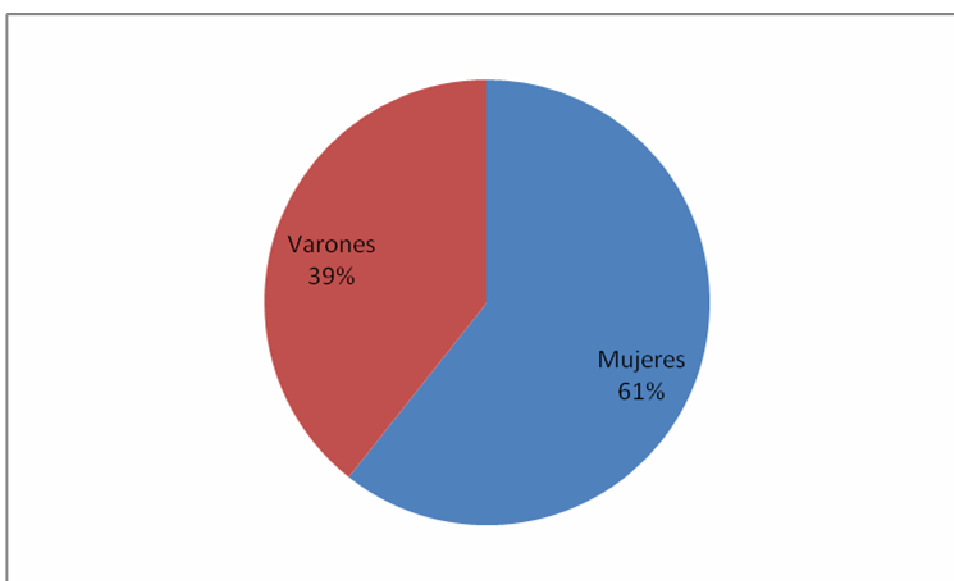
Gráfico 5: Investigadores por categorías de la UNMDP 2011



Fuente: Datos de la Sec. Ciencia e Innovación Tecnológica UNMDP. Elaboración propia del gráfico

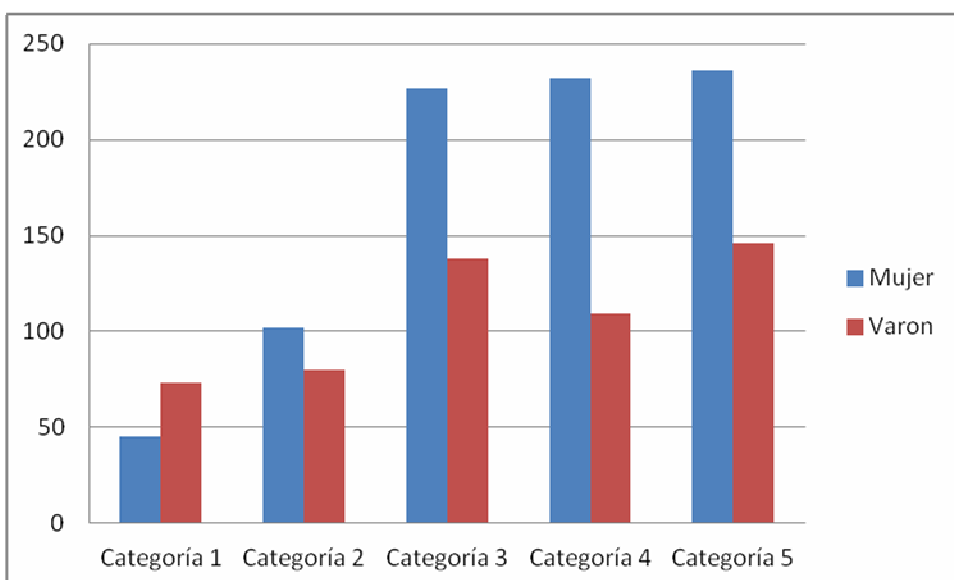
Si a esta información le hacemos un corte por la variable género, podemos observar en el Gráfico 6 que 842 son mujeres investigadoras (61%) y 546 son hombres investigadores (39%). Mostrando una feminización de la planta de investigadores categorizados, que luego analizaremos por cada rama de conocimiento, pero ya estos números globales nos indican que los docentes – investigadores categorizados tienen una brecha en relación a las docentes – investigadoras de cerca de 20 puntos porcentuales por lo cual tiene una mayor representación en la composición del Sistema de la UNMDP.

Gráfico 6: Investigadores categorizados por género de la UNMDP 2011



Fuente: Datos de la Sec. Ciencia e Innovación Tecnológica UNMDP. Elaboración propia del gráfico

Gráfico 7: Investigadores categorizados por género y por categoría de la UNMDP 2011



Fuente: Datos de la Sec. Ciencia e Innovación Tecnológica UNMDP. Elaboración propia del gráfico

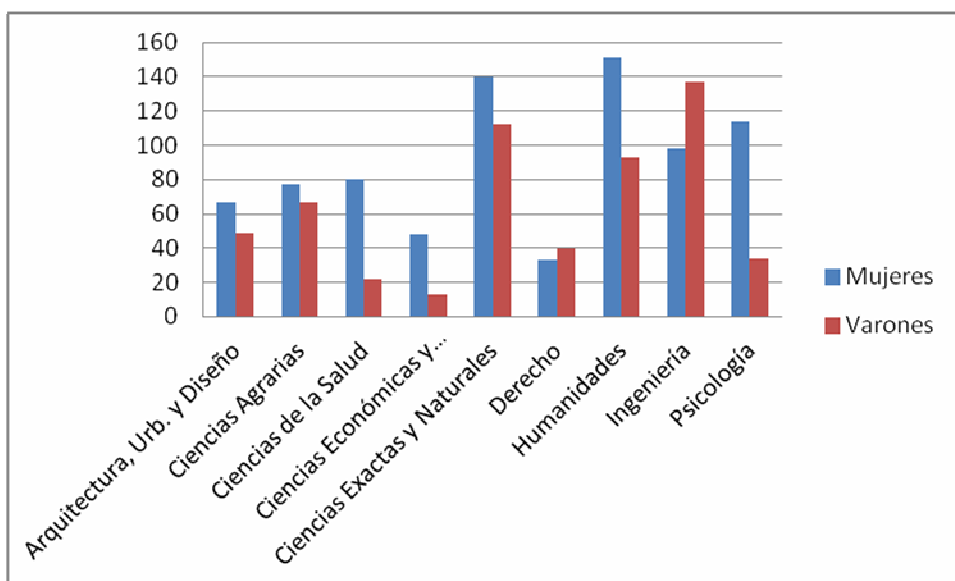
Del Gráfico 7 se desprende que en la categoría V hay 236 investigadoras mujeres (61,78%) y 146 hombres (38,22%); en la categoría IV hay 232 investigadoras mujeres (68,04%) y 109 hombres (31,96%) siendo la más feminizada, es decir, es la categoría que mayor diferencia hay entre mujeres y varones categorizados; en la categoría III hay 227 mujeres (62,19%) y 138 varones investigadores (37,81%). En la categoría II notamos un cambio en relación a la composición, porque si bien siguen siendo mayoría las mujeres la brecha se achica notablemente, ya que hay 102 investigadoras mujeres (56,04%) y 80 hombres (43,96%), es la

categoría más cercana a la paridad; en cambio en la categoría I hay 45 mujeres (38,14%) y 73 hombres investigadores (61,86%), es decir, es la única categoría que hay más varones que mujeres, mostrando además, una brecha que no está tan cercana a la paridad.

De lo cual podemos concluir que en las categorías más bajas (las V, IV y III) el porcentaje de participación femenina es mucho más alto que el de los hombres. Mientras que en las categorías más altas en la escala de categorización, observamos una disminución en la participación de las mujeres, acentuándose en la categoría I que es donde hay más cantidad de hombres que mujeres. Como menciona Maffía D. (2007)⁴², esta situación podría explicarse porque “las mujeres son marginadas a las tareas más rutinaria y lejos de la creatividad teórica. Las excepciones funcionan como una advertencia de que no hay barreras si nos esforzamos lo suficiente, y ayudan a preservar la institución científica sin cambio”.

Es así que las categorías más bajas del Programa de Categorización están compuesta mayoritariamente por mujeres y no es de extrañar, ya que los indicadores que se tienen en cuenta son el escalafón docentes (si son profesores: titulares, adjuntos o asociados; o auxiliares: JTP o ayudantes de primera), si tienen becarios a cargo, si son directores de grupos de investigación, entre otros indicadores más; y marcábamos con anterioridad que las mujeres se le dificulta o retrasa la posibilidad de llegar a ocupar esos cargos; notándose así una disminución de la participación a medida que se asciende en la carrera científica.

Gráfico 8: Investigadores categorizados por Facultad y por género de la UNMDP 2011



Fuente: Datos de la Sec. Ciencia e Innovación Tecnológica UNMDP. Elaboración propia del gráfico

⁴² Maffía, Diana; Op. cit., p. 8

En el gráfico 8 observamos por cada una de las Facultades según mujeres y varones docentes – investigadores/as; como es la composición en las distintas ramas de la ciencia. Es así que del gráfico se desprende que las únicas unidades académicas que tienen más varones que mujeres investigadores son la de Derecho (33 mujeres y 40 varones) e Ingeniería (98 mujeres y 137 varones); la primera de ellas con una diferencia muy escasa en su composición, pero la segunda de las mencionadas tiene una brecha significativa a favor de los varones. Observamos en esta instancia que hay una diferencia en relación a la situación que describíamos en la composición estudiantil, ya que allí las Facultades masculinizadas eran Ingeniería y Ciencias Agrarias; aquí se cambian de lugar esta última por la Facultad de Derecho, por lo que se puede interpretar que en las disciplinas contenidas en Ciencias Agrarias que si bien tiene una matrícula masculinizada en la investigación serán más las mujeres que la eligen como profesión, mientras que los varones elegirán mayoritariamente salir al campo profesional propio. En tanto que en Derecho, las mujeres eligen mayoritariamente el ejercicio liberal de la profesión y son los varones los que en su mayoría los que realizan investigación.

Luego se observa que las Facultades que tienen una brecha más grande entre las mujeres docentes – investigadoras son la Psicología (114 mujeres y 34 varones), Ciencias de la Salud (80 mujeres y 22 varones), Humanidades (151 mujeres y 93 varones), coincidiendo con el análisis de la composición estudiantil de estas unidades académicas; y Ciencias Económicas y Sociales (48 mujeres y 13 varones), mostrando todas estas Facultades una diferencia grande en la composición a favor de las mujeres. Las Facultades de Ciencias Agrarias (77 mujeres y 67 varones) y de Arquitectura, Urbanismo y Diseño (67 mujeres y 49 varones), tienen una composición más igualitaria en cantidad de mujeres y varones investigadores.

Tabla V: Cantidad de investigadores categorizados por género y por Facultad 2011. UNMDP

| | Categoría I | | Categoría II | | Categoría III | | Categoría IV | | Categoría V | |
|-----------------------------|-------------|-------|--------------|-------|---------------|-------|--------------|-------|-------------|-------|
| | Mujer | Varón | Mujer | Varón | Mujer | Varón | Mujer | Varón | Mujer | Varón |
| Arquitectura, Urb. y Diseño | 2 | 4 | 6 | 6 | 14 | 14 | 17 | 10 | 28 | 15 |
| Ciencias Agrarias | 10 | 19 | 18 | 11 | 15 | 20 | 17 | 8 | 17 | 9 |
| Cs de la Salud | 0 | 0 | 5 | 3 | 20 | 6 | 32 | 7 | 23 | 6 |
| Cs. Econ. y Sociales | 2 | 1 | 4 | 2 | 10 | 5 | 15 | 1 | 17 | 4 |

| | | | | | | | | | | |
|-------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Cs. Exactas y Naturales | 13 | 24 | 25 | 18 | 55 | 34 | 34 | 20 | 13 | 16 |
| Derecho | 0 | 2 | 3 | 8 | 5 | 3 | 13 | 8 | 12 | 19 |
| Humanidades | 7 | 4 | 22 | 6 | 40 | 19 | 47 | 15 | 51 | 33 |
| Ingeniería | 9 | 17 | 16 | 21 | 30 | 36 | 20 | 30 | 23 | 33 |
| Psicología | 2 | 2 | 3 | 5 | 29 | 6 | 31 | 10 | 49 | 11 |

Fuente: Datos de la Sec. Ciencia e Innovación Tecnológica UNMDP. Elaboración propia de la Tabla

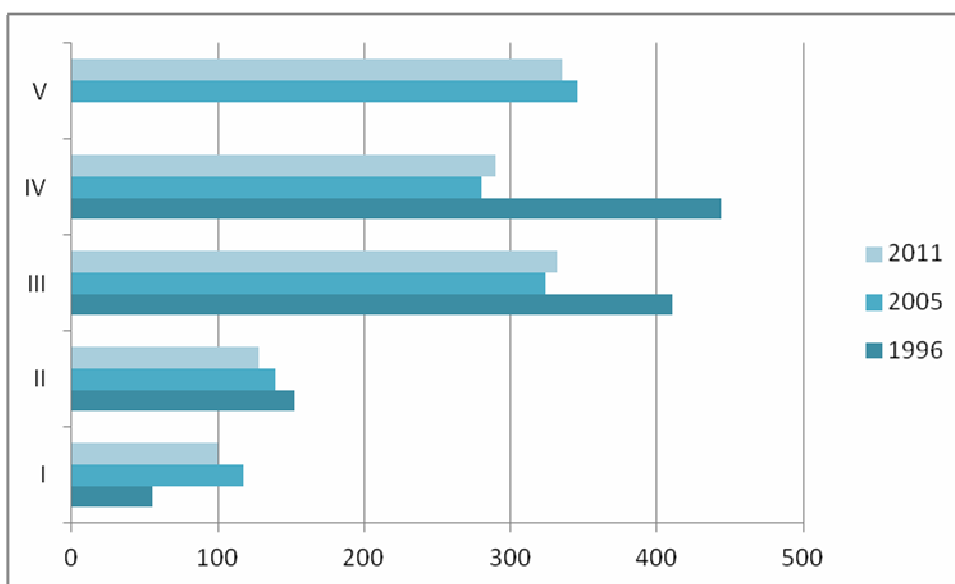
En la Tabla V vemos por Facultad la cantidad de docentes – investigadores categorizados que hay, viendo la categorización y la composición por género. Esto nos permite constatar la diferencia de composición de acuerdo al avance en la carrera científica, Facultades que están feminizadas en su composición vemos que en la categoría I y II, son equilibradas o llega haber más varones que mujeres, es el caso de Psicología, donde en las categorías más bajas hay mucha más participación de las mujeres y en las categorías superiores hay más varones o cierta paridad; en las Facultades de Cs. de la Salud vemos que en la categoría I no tienen a nadie pero en la siguiente hay casi una paridad mientras que si vemos las categorías IV y V es apabullante la cantidad de mujeres en relación a los varones; en cambio en la Facultad de Humanidades vemos que salvo en la categoría I que sigue habiendo más mujeres pero con una diferencia pequeña, en las demás categorías hay un protagonismo de las mujeres muy marcado.

En las carreras masculinizadas, observamos que como es el caso de Ingeniería en la categoría I hay casi el doble de varones en relación a las mujeres y en el resto de las categorías se mantiene sostenidamente la mayoría de los varones; mientras que en Derecho en la categoría I no hay mujeres, salvo en las categorías III y IV que las mujeres investigadoras son más, en el resto siguen predominando los varones.

En aquellas Facultades donde veíamos que la composición era bastante equiparada entre ambos sexos, vemos que en Ciencias Agrarias en la categoría I son casi el doble de varones que mujeres y en la categoría V la fórmula se invierte, siendo casi el doble mujeres que varones, en el resto de las categorías hay en algunas predominio de hombres y otras de mujeres, evidenciando una composición general equitativa; mientras que en la Facultad de Arquitectura, Urb. y Diseño, en la categoría I hay el doble de varones que mujeres, en las dos siguientes categorías hay una paridad en la composición y en las categorías IV y V son más las mujeres investigadoras.

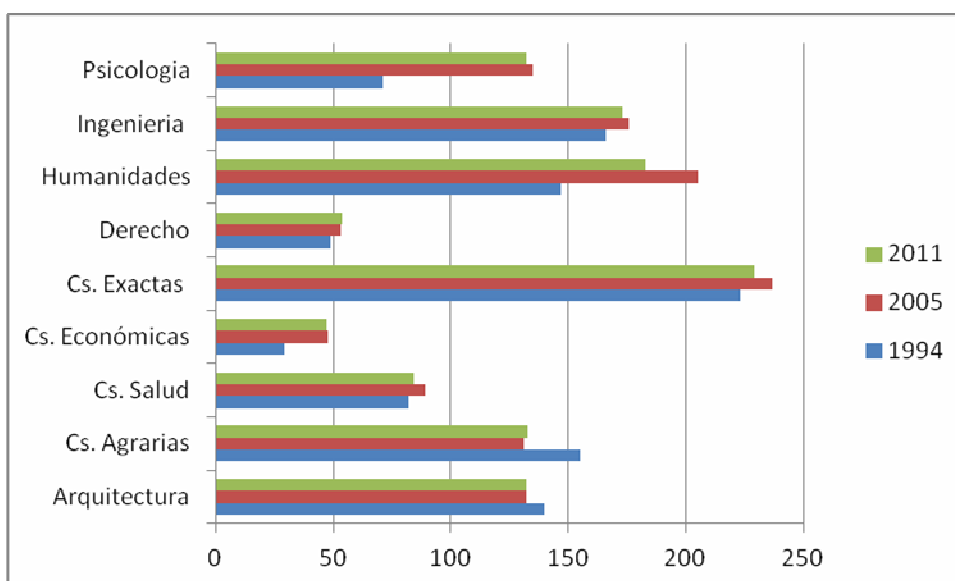
Al analizar la tendencia en los últimos 15 años en relación a la cantidad de docentes - investigadores categorizados de la UNMDP, podemos ver en el Gráfico 9 sólo en la Categoría I se ha avanzado durante dicho plazo, mientras que en el resto de las categorías no ha sucedido lo mismo, si observamos los números del 96 y el 2011 hay una retroceso en los números generales. Cabe aclarar que en 1996 las categorías eran A, B, C y D, que después fueron homologadas como I, II, III y IV respectivamente, por eso no hay categorizados en la V. Hecha esta aclaración se puede suponer que todos los categorizados como IV en 1996 se dividieron en los siguientes años como IV y V, por eso tanta diferencia en el análisis de estas categorías. Con relación a las categorías I y II se puede ver que en el 2011 hay una disminución en relación al 2005; así como las categorías III y IV tienen un leve aumento entre esos dos periodos. Esta variación puede atribuirse que algunos años los docentes no cuentan con proyectos acreditados; o que los propios requisitos para las categorizaciones fueron modificándose entre 1997 y 2000, marcando algunas de las razones posibles que evidencien las distintas cantidades de categorizados.

Gráfico 9: Evolución de las categorías en el período 1996 - 2011



Fuente: Informe de Autoevaluación y Sec. Ciencia e Innovación Tecnológica UNMDP. Elaboración propia del gráfico

Gráfico 10: Evolución de categorizados por Facultad de la UNMDP 1996 - 2011



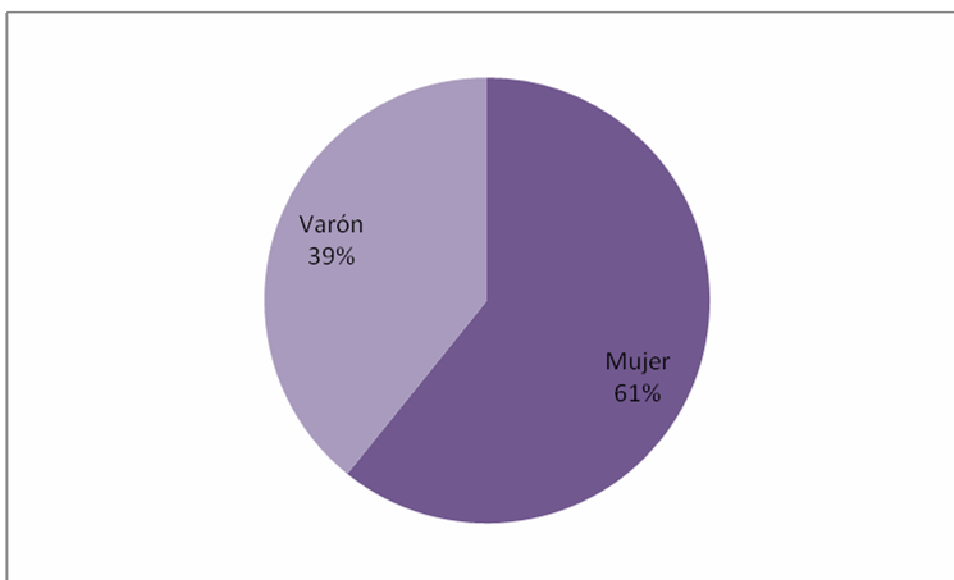
Fuente: Informe de Autoevaluación y Sec. Ciencia e Innovación Tecnológica UNMDP. Elaboración propia del gráfico

Al analizar la evolución por Facultad, en el gráfico 10, en relación con los docentes - investigadores categorizados notamos que en la mayoría de las unidades académicas no hay muchas variaciones en los últimos 15 años. En las Facultades de Psicología y de Cs. Económicas, se nota un salto importante, entre los categorizados en 1994 y en el 2005 (1994 tienen 71 y 29 respectivamente; en 2005 tienen 135 y 48 respectivamente); la Facultad de Humanidades también presenta para el mismo período la misma tendencia (pasa de 147 a 205 docentes categorizados) pero luego en el 2011 hay un retroceso en cantidad de categorizados, lo cual estaría marcando un techo para la estructura de docentes – investigadores de esa unidad académica. También surge del gráfico que la Facultad de Cs. Económicas y Sociales es la que menos docentes categorizados tiene y ha tenido seguida por la Facultad de Derecho; siendo ambas del carácter profesionalista claramente; mientras que las Facultades de Cs. Exactas y Naturales, la de Ingeniería y Humanidades son las que más docentes - investigadores tienen categorizados.

Indicador 2: Cantidad y composición de los docentes – investigadores que están en el Programa de Incentivos

Es importante también examinar el papel del Programa de Incentivos, ya que como mencionamos anteriormente, el rol de vincular la docencia y la investigación fue uno de los ejes principales. Si analizamos la composición por género de los docentes – investigadores incentivados al año 2011 observamos – Gráfico 11 – que el 61% (563) son mujeres y el 39% (363) son varones; mostrando una integración mayoritaria de mujeres dentro del Programa en la actualidad y siguiendo similar comportamiento que el que se presenta en el análisis de las categorizaciones de los investigadores.

Gráfico 11: Composición por género del Programa de Incentivos 2011 UNMDP



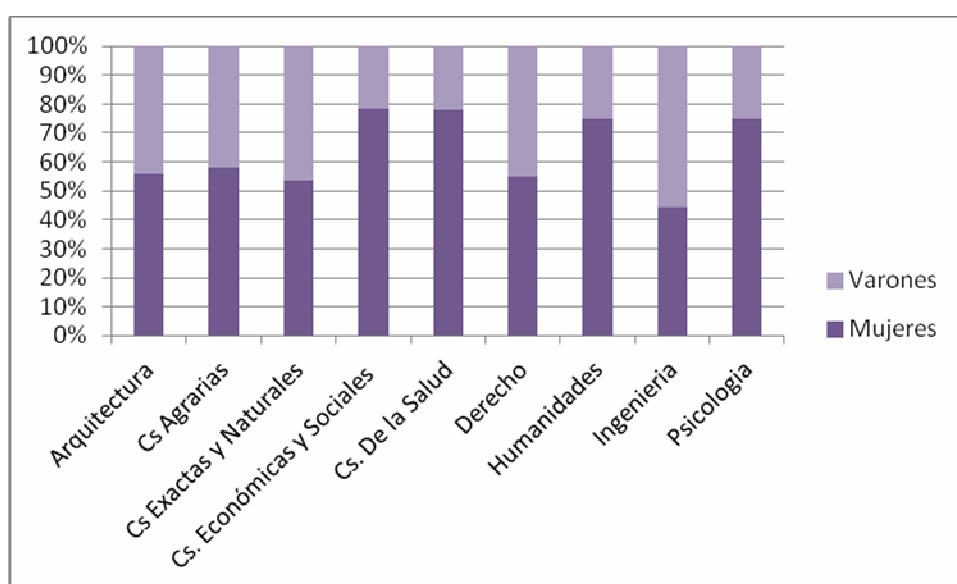
Fuente: Datos de la Sec. Ciencia e Innovación Tecnológica UNMDP. Elaboración propia del gráfico

Si desagregamos la composición del Programa de Incentivos según la pertenencia a las distintas Unidades Académicas, podemos observar que hay una composición similar a lo que sucedía con las categorizaciones, Ciencias Exactas y Naturales (201) e Ingeniería (193) son las que más incentivados tienen, seguidas por las Facultades de Humanidades (156) y Ciencias Agrarias (110); siendo Derecho (20) y Ciencias Económicas y Sociales (37) las dos Facultades que menos tienen incentivados.

Si incorporamos la variable género – Gráfico 12 –, que las Facultades de Ciencias Económicas y Sociales, Humanidades, Psicología y Ciencias de la Salud son las que tienen una composición feminizada ya que más del 70% de los incentivados son mujeres en un comportamiento igual que al de docentes categorizados; mientras que la Facultad de Ingeniería es la que menos

mujeres tiene con un 44,56% mostrando que no hay en investigación disciplinas claramente masculinizadas, sino por el contrario, se presenta una paridad o una feminización de los docentes – investigadores que acceden al Programa de Incentivos; ya que la Facultad que hasta el momento analizamos que predominan los hombres es la de Ingeniería y si observamos este indicador del Programa de incentivos notamos que no hay una brecha marcada en este sentido. En el caso de la Facultad de Derecho también corresponde hacer una mención, ya que marcábamos que tenía más varones categorizados en su plantel, pero cuando se analizan quienes se encuentran en el programa de incentivos notamos que hay más mujeres, evidenciando de esta manera, que hay docentes – investigadores que no tienen proyectos vigentes, y por lo tanto no cobran incentivos. Las Facultades de Ciencias Agrarias, Arquitectura y Ciencias Exactas y Naturales, hay una mayoría de mujeres pero no supera el 60%; mostrando la primera de estas un comportamiento diferente a la población estudiantil que habíamos marcado a la hora del análisis de las categorizaciones.

Gráfico 12: Composición por género y Facultad del Programa de Incentivos 2011 UNMDP



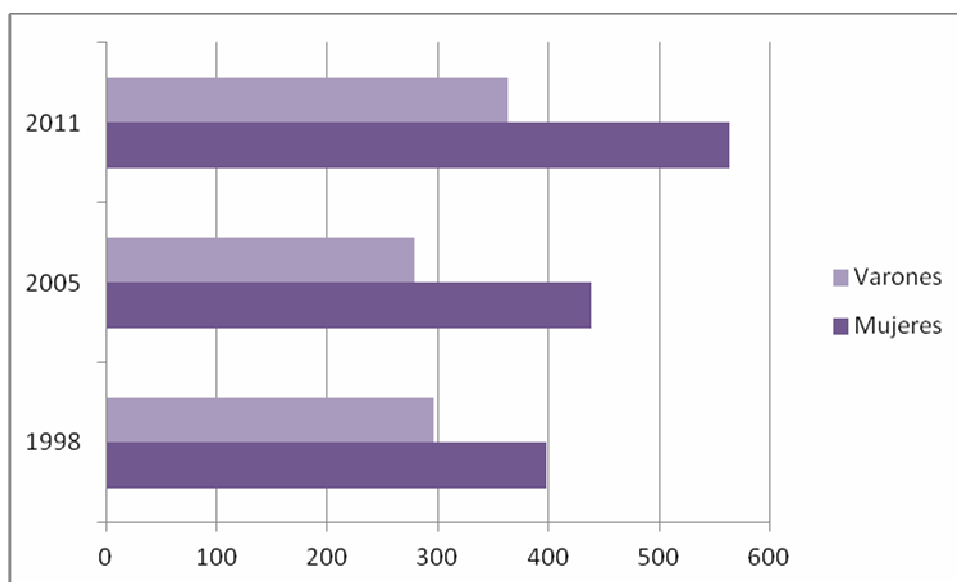
Fuente: Datos de la Sec. Administración y Coordinación UNMDP. Elaboración propia del gráfico

Si analizamos el Gráfico 13⁴³ observamos que en 1998 hay 694 investigadores que estaban en este Programa, de los cuales 398 (57.34%) eran mujeres y 296 (42.66%) varones; en el año 2005 hay 718 investigadores de los cuales son 439 (61.14%) son mujeres y 279 (38.86%) varones; mientras que en el 2011 hay 926 investigadores de los cuales 563 (60.80%) son mujeres y 363 (39.20%) varones. De este detalle podemos observar que en estos últimos 13

⁴³ El Programa de Incentivos, entró en vigencia a partir de 1994, pero los datos más antiguos de la composición de los docentes – investigadores que entraron en el Programa de la UNMDP, son del 1998, ya que hubo una gran inundación y se perdió información más antigua de la Institución.

años ha ido aumentando la cantidad de docentes – investigadores que entran a este Programa, en más del 30%, relacionado estrechamente con la política de la Secretaría de Políticas Universitarias de ampliar la base de los beneficiados por este Programa y con el propio desarrollo del plantel docentes y de investigación que tubo la Institución. También podemos observar que son las mujeres las que se encuentran dentro del Programa de Incentivos que varones, pero la estructura se mantiene con leves modificaciones ya que si bien en el 2005 había aumentando aproximadamente en un 4% la relación mujer – varón en la composición de los incentivados, en el 2011 retrocede 1%.

Gráfico 13: Composición por género del Programa de Incentivos 1998, 2005, 2011 UNMDP



Fuente: Datos de la Sec. Administración y Coordinación UNMDP. Elaboración propia del gráfico

Tabla VI: Porcentajes por género y Facultad del Prog. Incentivos 1998, 2005, 2011 UNMDP

| | 1998 | | 2005 | | 2011 | |
|---------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | Mujer | Varón | Mujer | Varón | Mujer | Varón |
| Arquitectura | 47.70 | 52.30 | 50.80 | 49.20 | 55.70 | 44.30 |
| Cs. Agrarias | 44.40 | 55.60 | 62.10 | 37.90 | 58.20 | 41.80 |
| Cs. Económicas y Sociales | 82.10 | 17.90 | 82.80 | 17.20 | 78.40 | 21.60 |

| | | | | | | |
|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Cs. Exactas y Naturales | 57.50 | 42.50 | 57.30 | 42.70 | 53.70 | 46.30 |
| Cs. de la Salud y Serv. Social | 86.70 | 13.30 | 80.00 | 20.00 | 77.80 | 22.20 |
| Derecho | 35.70 | 64.30 | 40.00 | 60.00 | 55.00 | 45.00 |
| Humanidades | 81.10 | 18.90 | 74.30 | 25.70 | 75.00 | 25.00 |
| Ingeniería | 38.90 | 61.10 | 45.00 | 55.00 | 44.60 | 55.60 |
| Psicología | 68.30 | 31.70 | 68.40 | 31.60 | 75.00 | 25.00 |

Fuente: Datos de la Sec. Administración y Coordinación UNMDP. Elaboración propia de la Tabla

Esta información se completa con los datos de la Tabla VI y del gráfico 14, que muestran la evolución dentro del Programa de Incentivos desde 1998 al 2011 según las variables de género por unidad académica.

De allí surge una feminización marcada en las Facultades de Ciencias Económicas y Sociales, Ciencia de la Salud y Servicio Social y en Humanidades, donde las mujeres incentivadas superan el 80% en 1998 y si bien luego decrece esta participación, en el 2011 siguen superando el 75% de la población dentro del Programa. Esto marca una particularidad, que si bien la Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social y la de Humanidades tienen una población estudiantil feminizada, no sucede lo mismo con las Facultades de Ciencias Económicas y Sociales donde vimos una composición equilibrada dentro de sus estudiantes mostrando que la profesión de la investigación es más tentadora para las mujeres que para los varones que están dentro de esa disciplina.

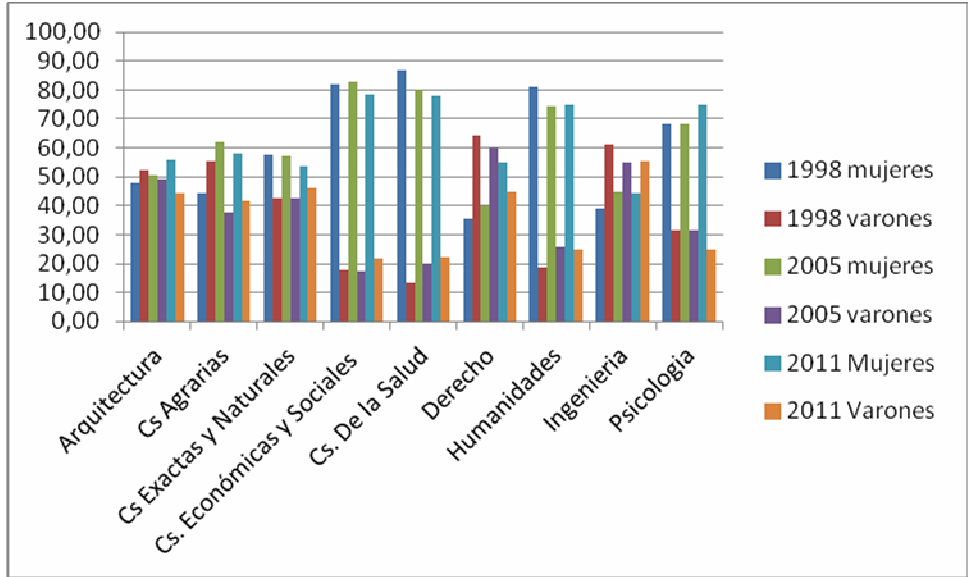
Por su parte, las Facultades de Derecho e Ingeniería son las que se encuentran mayoritariamente compuestas por varones incentivados, pero en ambos casos esta proporción va disminuyendo a lo largo de los años, y en particular en la primera de estas unidades académicas vemos que en el 2011 pasa a tener más mujeres incentivadas que varones, revirtiendo marcadamente la participación de los varones. Podemos inferir entonces que para esta rama del conocimiento también las mujeres se ven más atraídas en los últimos tiempos dedicarse a la investigación.

Asimismo la Facultad de Psicología se ha ido feminizando en sus incentivados llegando al 2011 con el 75% de mujeres, siguiendo en consonancia con la marcada feminización que presenta en sus estudiantes y egresados.

En tanto las Facultades de Arquitectura, Ciencias Agrarias y Ciencias Exactas y Naturales, son las áreas disciplinares que mantienen una cercana paridad en sus docentes – investigadores

incentivados, y sin grandes variaciones en los años analizados; aunque podemos decir que la segunda de las unidades académicas mencionadas tiene estudiantes y egresados con marcada participación de varones y sin embargo en el análisis del Programa de Incentivos no se observa que se traslade dicha proporción; inferimos que esta rama del conocimiento tiene una conjunción de áreas de actuación tanto en el campo profesional como en el científico, evidentemente las mujeres tienden más a la investigación y los hombres al ejercicio de la profesión, siendo entendible por el ámbito de trabajo que conlleva esta actividad, ya que unos de los sectores donde las mujeres tienen difícil la inserción y se encuentra claramente masculinizado es en el ámbito rural.

Gráfico 14: Composición por género y Facultad del Prog. Incentivos 1998, 2005, 2011 UNMDP



Fuente: Datos de la Sec. Administración y Coordinación UNMDP. Elaboración propia del gráfico

Indicador 3: Cantidad y composición de los directores de Becas

Otras de las relaciones que resulta de interés es el análisis de los Directores de becas de investigación, en la UNMDP se encuentra normado en la Ordenanza de Consejo Superior N° 1895/2007 y modificatoria la N° 53/2008, donde establece el Banco de Directores de becas de la Institución. El mismo se encuentra constituido:

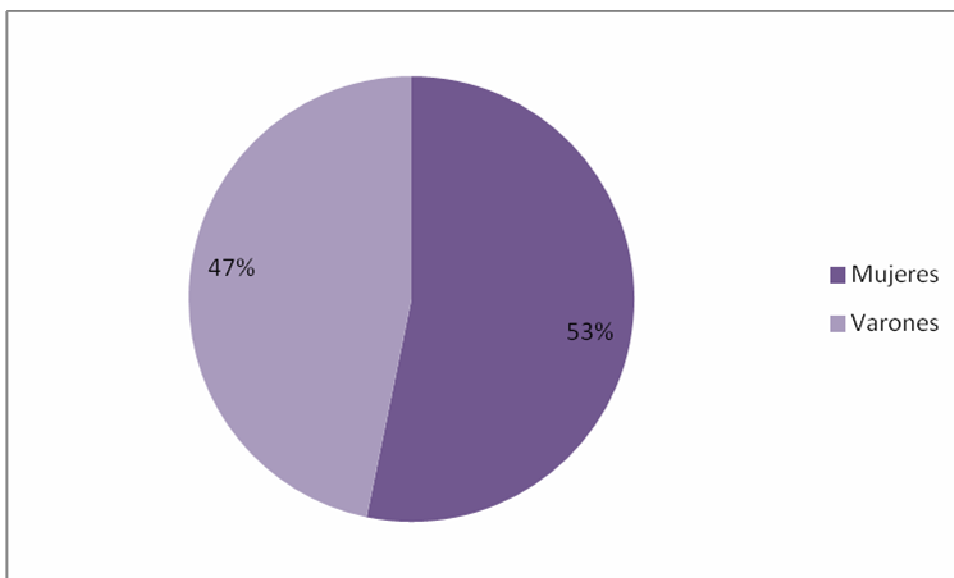
- Profesores regulares e interinos, con dedicación exclusiva, parcial o dos simples; que posean categoría I, II o III, del Programa de Incentivos Docentes del MEd. La inclusión de estos investigadores será automática.
- Auxiliares Docentes regulares de Universidad Nacional de Mar del Plata con dedicación exclusiva o parcial, que posean Categoría I, II, III en el Programa de Incentivos Docentes del MEd de la Nación y título de Posgrado (Magíster o Doctor). La inclusión de estos investigadores será automática.
- Investigadores (en categorías “sin director”) de instituciones tales como CIC, CONICET, INTA, INTI, INIDEP u otros organismos de los sistemas de investigación científica nacional o provincial, con lugar de trabajo en Universidad Nacional de Mar del Plata, que soliciten su inclusión en el Banco. Los antecedentes de los interesados no deberán ser inferiores a los requeridos para la categoría III del Programa de Incentivos Docentes del MEd de la Nación y poseer título de Posgrado (Magíster o Doctor).
- Profesores regulares pertenecientes a Universidades Nacionales o Extranjeras con las que la Universidad Nacional de Mar del Plata tenga convenios de cooperación o intercambio, siempre y cuando la persona que lo solicite, se encuadre dentro del inciso 1 de esta ordenanza, en su institución de origen. Estos investigadores deberán solicitar previamente su inclusión en el Banco.
- Toda otra solicitud de inclusión no automática será analizada por la Comisión Asesora de la Secretaría de Ciencias e Innovación Tecnológica, la cual podrá determinar la inclusión del postulante en el Banco, siempre que reúna suficientes méritos académicos y/o científicos debidamente acreditados.

El análisis de la solicitud de inclusión en el Banco de Directores estará a cargo de la Comisión Asesora de la Secretaría de Ciencias e Innovación Tecnológica que conforma la propia UNMDP. La presentación podrá hacerse en cualquier momento del año y habrá necesariamente una conformación del Banco al momento del cierre de cada convocatoria.

Una vez aclarado quien puede ser directores de becas; analizamos la conformación de dicho Banco de directores. Para ello tenemos la información que brinda la Secretaria de Ciencia e

Innovación Tecnológica de la UNMDP, actualizada al 23 de Septiembre del 2011; donde cuenta con 650 posibles directores de becas. El gráfico 15 podemos observar que está casi igualada la cantidad de mujeres y hombres que conforman el Banco de Directores de Becas; hay 346 mujeres (53%) y 304 hombres (47%).

Gráfico 15: Directores de Becas por género de la UNMDP



Fuente: Datos de la Sec. Ciencia e Innovación Tecnológica UNMDP. Elaboración propia del gráfico

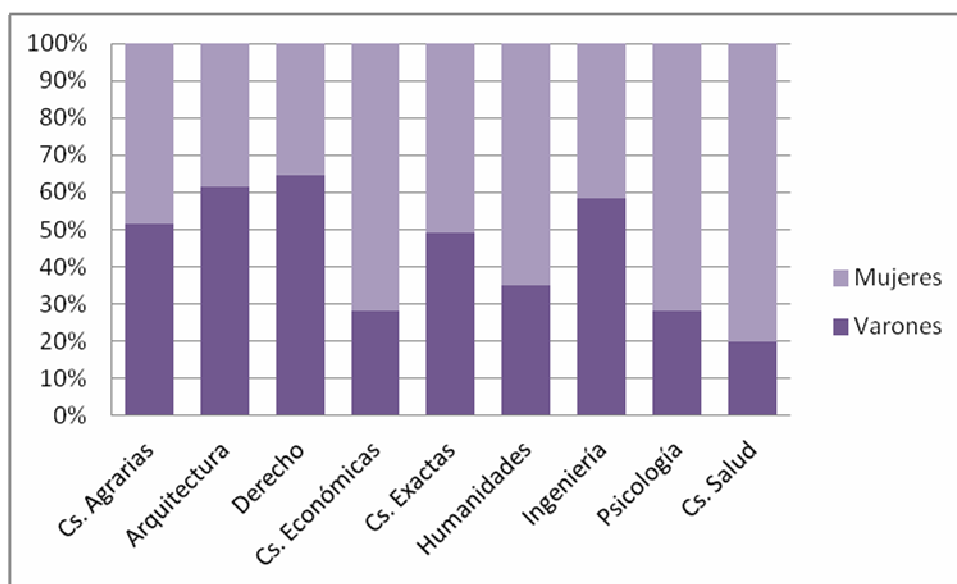
Si lo desagregamos por Facultad, tenemos el gráfico 16 donde observamos donde la participación de los varones supera el 60% es en las Facultades de Arquitectura (24 varones y 15 mujeres) y Derecho (11 varones y 6 mujeres) siendo las que se encuentra más masculinizadas; la Facultad de Ingeniería (70 varones y 50 mujeres) también tienen por encima del 50% de directores varones; esto no es de extrañar dado lo analizado hasta el momento surge que las Facultades de Derecho e Ingeniería tienen mayor participación masculina tanto en el Programa de Incentivos como en su matrícula, mientras que las otras dos Facultades tienen una composición más homogénea llamando la atención el caso de Arquitectura donde evidentemente los requisitos para ser Directores lo cumplen más varones que mujeres, siéndoles a estos más fácil llegar a ser titulares de cátedras, investigadores categorizados en las primeras categorías, etc..

Las unidades académicas donde la participación de las mujeres es mayor al 70% es Cs. Económicas (7 varones y 18 mujeres), Humanidades (39 varones y 72 mujeres) y Psicología (11 varones y 28 mujeres) y Cs. de la Salud (5 varones y 20 mujeres), áreas del conocimiento que tienen participación femenina marcada, como lo venimos observando tanto en su matrícula

como la participación en el Programa de Incentivos, no sorprende en este caso ya que los directores responden a esta tendencia femenina propia de la disciplina.

Por último, las Facultades más equilibradas en composición femenina y masculina son, aquellas que están en el ranking de las que mayor cantidad de investigadores y directores tiene, Cs. Exactas (83 varones y 86 mujeres) y Cs. Agrarias (54 varones y 51 mujeres), siendo en el primer caso una continuidad en su composición ya que tiene mayoría de mujeres también en la composición de su matrícula estudiantil así como en los incentivos y categorizaciones; mientras que para la segunda Facultad, si bien veíamos que tiene una matrícula con más varones que mujeres, después en el análisis científico esta situación no se replicaba y aquí tampoco ya que son más varones. En estos dos últimos casos, si bien es casi pareja la composición en cuanto a los Directores aptos para dirigir proyectos de investigación notamos que hay una brecha muy pequeña a favor de los varones, porque por más que en Cs. Exactas son más mujeres comparativamente con su composición de docentes – investigadores son más los varones.

Gráfico 16: Directores de Becas por género y por Facultad de la UNMDP



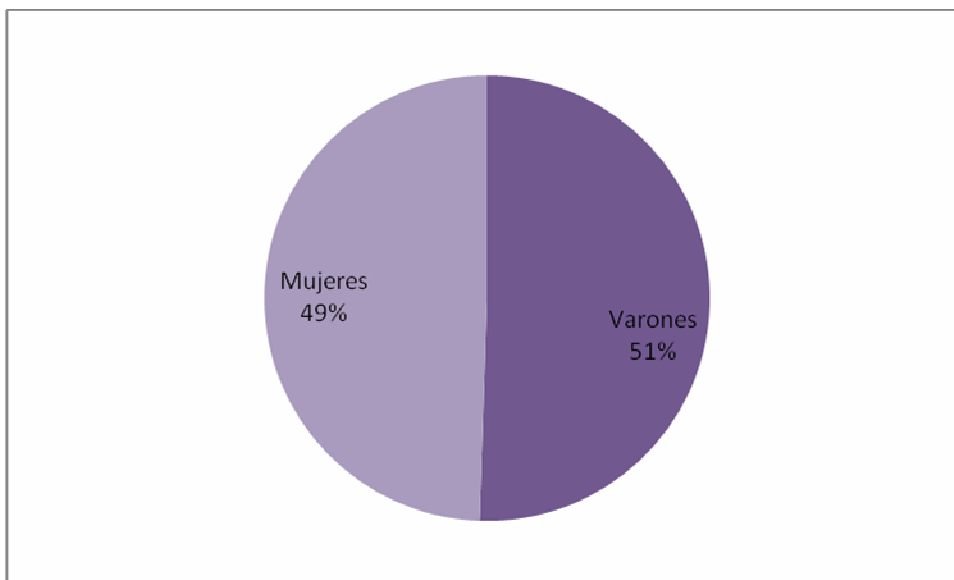
Fuente: Datos de la Sec. Ciencia e Innovación Tecnológica UNMDP. Elaboración propia del gráfico

Indicador 4: Cantidad de Doctores

Para el análisis de la carrera científica es también apropiado ver la evolución de las carreras de Posgrado realizadas por los docentes - investigadores, sobre todo el nivel de Doctorado que está vinculado estrechamente al desarrollo científico, y es un punto de inflexión para la carrera de investigador.

Si observamos la cantidad de Doctores que hay en la Universidad de Mar del Plata desde la perspectiva de género, notamos que hay una composición bastante equilibrada entre mujeres y hombres. En el gráfico 17 podemos observar que en el año 2011, según los datos informados por la Secretaría de Administración y Coordinación⁴⁴, de acuerdo a los pagos de haberes, había 376 Doctores en la Institución, el 51% (190) varones y el restante 49% (186) mujeres. Cuando analizamos en detalle por Facultad, también se respeta esa paridad en la mayoría de los casos, llamando este hecho a la reflexión ya que en las composición de las categorizaciones y de los incentivos notábamos que había tendencias en determinadas ramas del conocimiento ya sean feminizadas como masculinizadas y aquí notaremos que o se reducen las brechas o se revierten.

Gráfico 17: Cantidad de Doctores por género en la UNMDP



Fuente: Datos de la Sec. de Administración y Coordinación de UNMDP. Elaboración propia del gráfico

⁴⁴ Tomamos como base el listado de Doctores que cobran el 15% por el concepto de Título de Doctorado, acordado por la CONADU y el Ministerio de Educación.

Según muestra el gráfico 18, las Facultades de Ingeniería (109) y la de Ciencias Exactas y Naturales (141) tienen la mayor cantidad de Doctores. Mostrando de esta forma que las Facultades “duras” son las que lideran el ranking en cuanto a cantidad de investigadores, y por consiguiente, a cantidad de doctores, ya que este tipo de formación de posgrado está ligado estrechamente con la carrera científica.

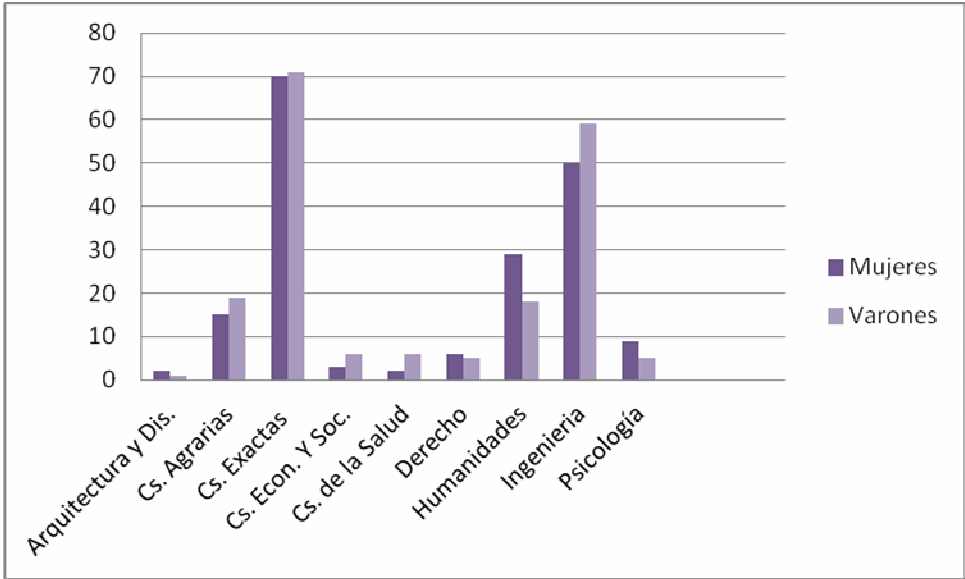
Les sigue las Facultades de Humanidades y Ciencias Agrarias que cuentan con 47 y 34 doctores en cada caso. En tanto las Facultades de Derecho y Psicología registran 11 y 14 doctores en sus planteles y las Facultades de Ciencias Económicas y Sociales, Ciencia de la Salud y Trabajo Social, que tienen 9 y 8 respectivamente. Por su parte la Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño, sólo cuenta con 3 docentes investigadores que alcanzaron dicha titulación.

En dicho gráfico también podemos notar su composición bajo la variable de género, según la cual se observa lo que afirmábamos anteriormente. La Facultad de Ingeniería (50 mujeres y 59 varones) y la Facultad de Derecho (6 mujeres y 5 varones) que hasta aquí venían con una composición masculinizada aquí se observa que dichas brechas se reducen, incluso en el último de los casos siendo más mujeres doctoras que varones, esto llama la atención por el cambio de rumbo, pudiendo suponer que hay mujeres doctoras que no se dedican a la investigación, o que hay varones que hacen investigación y no tienen este grado de formación, como alguna explicación de este cambio.

En el caso de las Facultades que tenían notoria participación de las mujeres sobre los varones vemos en el caso de Psicología (9 mujeres y 5 varones) y de Ciencias de la Salud y Trabajo Social (2 mujeres y 6 varones) la brecha se reduce notablemente en el primer caso; mientras que en el caso de la última Facultad, pasan a ser más doctores varones que mujeres revertiendo la composición en todos los demás indicadores vistos hasta el momento; puede suceder que en esta rama del conocimiento no haya tradición en alcanzar dicho nivel de formación, por lo que se pondera otras variables a la hora de hacer investigación, generando así que muchas de las docentes – investigadoras no cumplan con este requisito. Las Facultades de Arquitectura y Urbanismo (2 mujeres y 1 varón) y la de Humanidades (29 mujeres y 18 varones) muestran una composición feminizadas ya que más del 60% son mujeres.

Las Facultades de Ciencias Económicas y Sociales (3 mujeres y 6 varones) y de Ciencias Agrarias (15 mujeres y 19 varones) tienen más cantidad de varones doctores, siendo la brecha significativa en el primer caso.

Gráfico 18: Cantidad de Doctores por género y Facultad en la UNMDP



Fuente: Datos de la Sec. de Administración y Coordinación de UNMDP. Elaboración propia del gráfico

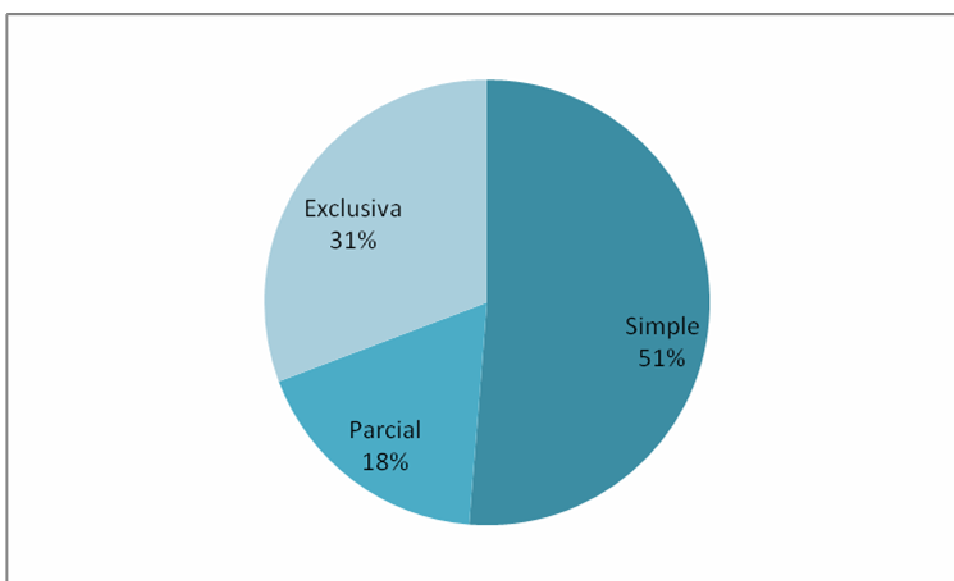
Indicador 5: Existencia de herramientas que faciliten la conciliación de la vida familiar y la vida laboral

Otro aspecto con relación a la conciliación entre la vida familiar y laboral, que mencionamos durante el trabajo suele generar un alto conflicto a la hora de la distribución del tiempo por esto nos interesaba relevarlo. En el ámbito de la UNMDP, podemos verificar como una política favorable que la Institución tenga un Jardín Maternal que permite a los docentes, investigadores y personal auxiliar contar con un lugar adecuado para poder dejar sus hijos, menores de 3 años, teniendo que abonar una cuota que a valores de mercado, es relativamente accesible. Si bien la iniciativa tiene muchas limitaciones, ya que la capacidad es reducida, dejando en numerosos casos en la cola de espera a los docentes con dedicación simple, que sin embargo, como veremos más adelante, son los que mayoritariamente utilizan este servicio y becarios.

El conflicto que suele plantearse entre el trabajo y la familia cuando la actividad laboral interfiere con la participación familiar restándole tiempo, o cuando el estrés producto de la actividad laboral tiene efectos sobre el ámbito laboral; o el conflicto entre la familia y el trabajo, aparece cuando las responsabilidades familiares interfieren en el desarrollo del rol laboral. Es común pensar que las mujeres son las que cumplen el rol de cuidadoras del hogar, por lo que estos conflictos son más frecuentes encontrarlos en ellas.

En este sentido el Jardín Maternal de la UNMDP tiene 72 familias que mandan a sus hijos; de ellos las familias donde son docentes alguno de los padres son 39, es decir que el 54,16%, el resto son trabajadores no docentes de la UNMDP. De este último dato, padres docentes, podemos visualizar a través del gráfico 19, que de los usuarios docentes del Jardín Maternal el 51% (20) tienen dedicación simple, el 31% (12) exclusiva y el 18% (7) parcial.

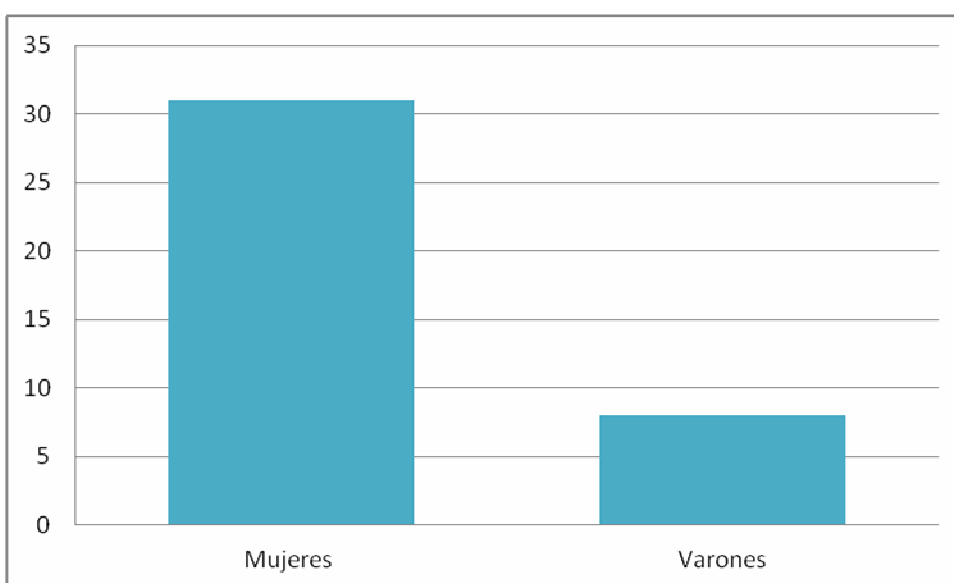
Gráfico 19: Dedicaciones de los Docentes que utilizan el Jardín Maternal de la UNMDP



Fuente: Datos de la Sec. de Administración y Coordinación de UNMDP. Elaboración propia del gráfico

Así mismo en el gráfico 20 se puede observar que el 79,50% (31 mujeres) son mujeres docentes las que pagan el Jardín Maternal y el 20,50% (8 varones); lo que nos permite afirmar que quienes más usufructúan el Jardín maternal son las mujeres. Ello podría estar relacionado con el hecho de que la Investigación en la Universidad comienza tener una estructura más femenina en edades tempranas que masculinas. Hay quienes sostienen que la tarea estaría “devaluada” y que los varones buscan realizarse en espacios profesionales más remunerados. Sobre estos temas los retomaremos en las entrevistas en profundidad que realizaremos más adelante.

Gráfico 20: Docentes por género que utilizan el Jardín Maternal de la UNMDP



Fuente: Datos de la Sec. de Administración y Coordinación de UNMDP. Elaboración propia del gráfico

Otra herramienta al momento de compartir responsabilidades es el tiempo de licencia maternal. Durante el 2010 y 2011, hubo otra política de la gestión de la Universidad y los gremios docentes y no docentes, que se encaminan a garantizar una mayor paridad a la hora de compartir responsabilidades del cuidado familiar. En el 2010, se firmó en reuniones Paritarias con el gremio no docente de la Universidad una modificación en el sistema de licencias maternales, donde se amplió a 60 días la licencia de maternidad con goce de sueldo, vencido el plazo de los 90 días que establece la Ley de Contrato de Trabajo. Sumando una cláusula que establece “la trabajadora podrá optar para que esta ampliación, en su totalidad o por un mes, sea usufructuada por el padre del recién nacido (si revisa calidad de personal no docente de esta Universidad) ...”.

También se amplió la licencia que tienen los padres por nacimiento a 15 días con goce de sueldos, superando los 2 días que está previsto en la legislación nacional, esta norma que se adjunta en el Anexo III. La transferibilidad constituye un paso importante para reconocer a los varones como beneficiarios de un derecho laboral y copartícipes de una responsabilidad familiar y doméstica; contribuye notoriamente a que la mujer no sea quien únicamente carga con la responsabilidad de la crianza del niño recién nacido; sino que en el caso que la pareja decida que sea el padre quien se queda con la licencia de los 60 días o con 30 días, si ambos trabajan en la Universidad.

Para finalizar este avance en la norma es una señal para el empleador, porque significa que ante la igualdad de derechos no hay distinción entre mujeres y varones, deberían ambos estar en un pie de igualdad y comenzar a desactivar los prejuicios existentes con relación a la mujer y su etapa de maternidad (prejuicios como: “salen más caras las mujeres en edad fértil”, “un varón no tiene el problema de los hijos”, etc.). Aportando un ejemplo para comenzar a cambiar la legislación por una mirada del cuidado del niño y no de la parición del mismo.

En el 2011, este mecanismo también fue adoptado por el gremio docente, firmando en paritarias la misma reglamentación.

CAPITULO VI: “EI HOMBRE ES MAS FUERTE POR ESO FUE DESTINADO A LA CAZA....”

Siguiendo con el análisis propuesto, observamos que hasta ahora no se han evidenciado en el estudio pormenorizado de los datos impedimentos que respondan a una discriminación basada en el sexo de sus integrantes tal como desarrollamos en la primera parte del trabajo. A través de este capítulo buscamos recabar las percepciones, que desde lo subjetivo permitan captar discriminaciones que no surgen de la evaluación de los datos objetivos; entendiendo “que además de las variables que permiten conocer las características y condiciones de trabajo nos planteamos entender los procesos constituyentes que conformaron la realidad que estudiamos. Así, el campo subjetivo cobra una relevancia equiparable a la que ofrece lo palpable y objetivo. Mediante un estudio de casos,..... se ahonda en los particulares significados que adopta tener un trabajo sin brechas manifiestas”⁴⁵.

Es así que nos proponemos escuchar la voz de algunas protagonistas que están en el día a día trabajando en el Sistema Científico de la UNMDP con el fin de indagar la existencia de barreras, discriminación, segregación, o algún otro tipo de diferencia basada en el género del/a docente – investigador/a.⁴⁶

En este contexto ante la pregunta sobre la existencia de limitaciones institucionales que hayan enfrentado en su carrera científica la mayoría respondieron que no hay barreras que puedan atribuirle a la condición de ser mujer; salvo una investigadora de Ingeniería que dijo:

“Al comienzo de mi carrera yo encontraba limitaciones, porque había diferencias entre la Universidad y el CONICET. En el CONICET nunca noté diferencias que pueda asignarle al hecho de ser mujer, pero en la universidad si hubo diferencias, por ejemplo: promocionaban antes los hombres que las mujeres, pero ahora te diría que no lo noto tanto”

...rescatando así algún tipo de diferenciación vivida, sobre todo en el ámbito de las Ingenierías que como analizamos en los indicadores se caracteriza por componerse mayoritariamente de varones. Otra de las investigadoras consultadas nos había afirmado que no había encontrado ningún tipo de limitación, ni institucional ni personal, que

“no hay diferencia entre hombres y mujeres”

⁴⁵ Lanari, María Estela. (2011); “Las Condiciones de Trabajo en la Provincia de Buenos Aires” Realidad y Percepción Del Déficit De Trabajo Decente. El Caso De Los Médicos Que Desempeñan Sus Tareas En Hospitales De Mar Del Plata. En: Suárez Mestre, A. (coord.). Serie de Estudios Nº 1, Tomo 2, segunda parte, cap. 12.pp. 85-180.Ed. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

⁴⁶ En el Anexo I describimos la metodología a utilizar y en el Anexo II están la desgravación completa de las entrevistas.

pero cuando avanzamos en las entrevistas otra investigadora afirma:

“Con el tiempo no ha ido cambiando el Sistema Científico con las mujeres, para nada, es más yo diría que el nivel de las mujeres en investigación siempre es un poco menos valorado, nunca es lo mismo con respecto al hombre. No es un tema explícito.”;

Y continúa:

“en la Facultad de Arquitectura los decanos siempre fueron varones, secretarios académicos (fueron) pocas mujeres; o sea, en los cargos institucional siempre son varones, en las cátedras de diseño que son las más codiciadas siempre son varones. Las mujeres ocupan cátedras menos atractivas para el sexo masculino”;

...en este caso notamos como hay una cuestión cultural soslayada en el discurso de esta investigadora en particular, primero afirma que son iguales mujeres y varones, pero después declara que los hombres son más valorados y llegan a los espacios de poder; de esta forma comienza a poner en palabras lo que se encuentra subyacente, porque lo reconoce, pero en el discurso es escondido, rápidamente aclara que no hay diferencias, y que ella no vivió ningún tipo de diferenciación.

Otra investigadora nos dice:

“Igual los hombres siempre, me parece, si son un poco lúcido ganan; siempre tiene un poco más fácil el camino”

...marcando de esta forma una discriminación inherente al Sistema, porque según esta docente – investigadora, la Institución en cierta medida le hace el “camino más fácil” al hombre, sólo tiene que ser un “poco lúcido” para poder aprovechar esta ventaja que le dio la naturaleza y que el Sistema convalida. Estas cuestiones surgen de las entrevistas pero en el relato institucional no hay una explicitación de las mismas, es “incorrecto” reconocerlo dejaría al Sistema fuera de una supuesta neutralidad que debiera tener como atributo.

En relación con las limitaciones personales, surge casi unánimemente de las entrevistas que la maternidad es una cuestión que es observada por todos como una etapa que transita la mujer y que en muchos casos pone en desventaja a las investigadoras que están haciendo sus carreras en el ámbito científico; esto es así dividido por las mujeres y varones investigadores consultados. Salvo en el caso de la investigadora de la Facultad de Derecho que afirmaba:

“No he tenido ninguna limitación ni personal ni institucional. Incluso yo he ocupado lugar en la gestión como Vice Rectora de la Universidad y nunca he notado ningún tipo de barrera, ni impedimento por ser mujer, ni en la docencia ni en la investigación, y menos en la gestión, ya que llegar a vicerrectora de la universidad no es menor, y soy la única que hubo”

...mostrando en este caso el “éxito” logrado tanto por los cargos políticos ocupados como su carrera científica afirmando que siendo mujer igual se puede llegar a todos los cargos y con esfuerzo cualquiera puede llegar; este tipo casos lo hemos mencionado en un Capítulo III, donde mencionábamos la situación de aquellas mujeres que llegan a la cima de la pirámide en relación con otras mujeres que no la han podido alcanzar; esta misma investigadora a la hora de ser consultada por el cambio del sistema nos afirma:

“Desde hace años que soy investigadora y no he tenido ningún cambio, incluso yo soy de las primeras investigadoras categorizadas y nunca vi ninguna diferencia, para nada, por lo menos en las ciencias sociales; no sé que pasa en las ciencias duras, pero en las sociales no, no sé que pasará en las ingenierías o las agrarias, que son ámbitos donde el hombre se puede desarrollar de otra manera, pero en las sociales no. El derecho no es una disciplina masculinizada, es más, ayer fue la colación de grado en derecho y hay mayoría de mujeres. Tiene fama de ser una disciplina rígida convencional y tradicional pero al transitarla no hay barreras, de ninguna manera”;

...manifestando de esta forma una negativa total a una diferenciación que la coloque en una posición más vulnerable, más débil, o de última que la muestre como distinta a un colega varón. Esto también lo recogimos de una investigadora de la Facultad de Ingeniería que nos dijo

“Yo creo que a las mujeres en ciencia no nos gustan que nos traten diferentes, no nos gusta ser una minoría, no nos gustan que nos den cosas por ser mujeres....somos investigadores, al igual que el hombre, o sea, yo lo siento así”

También encontramos en una de las entrevistas un convencimiento, por el cual se rechaza cualquier tipo de diferenciación basado en el género, esta investigadora nos dice:

“No, creo que toda acción dirigida a una política a favorecer a la mujer, la coloca como sujeto dominado, entonces creo, que no debe partir del Estado, la diferenciación de la mujer. Creo que hay que ganar los espacios, los derechos. Yo creo que hay que ganar los derechos más que otorgar derechos, que se toman. Yo creo que los derechos se conquistan”

...exteriorizando de esta forma una postura de índole voluntarista que adhiere a la idea que por mero propósito se logran objetivos más allá de los condicionantes contextuales, históricos, culturales enraizados en una sociedad que históricamente ha devenido patriarcal; puede ser muy discutida esta postura. Pero salvo los casos mencionados específicamente, la maternidad era mencionada en una gran mayoría como una barrera.

Siguiendo con la temática como mostrábamos con anterioridad en el trabajo, la conciliación del tiempo entre la familia y el trabajo, es uno de los puntos más críticos en la vida de la

investigadora; ya que algunas pueden contar con las redes de contención familiar que hacen que sea menos complicado su tránsito:

“En relación a limitaciones cuando tuve los chicos chicos no específicamente, pero bueno, a ver, en algún momento hice malabares: empecé el doctorado con una hija y lo terminé con tres en cinco años. Tuve mucho acompañamiento familiar, o sea mi marido fundamentalmente con la crianza; nunca puso una limitación, y eso es muy importante en esos momentos”

Otra investigadora nos dice:

“Yo cuando fui madre, mis padres me ayudaron a compatibilizar la vida profesional y la familiar; o sea, no suspendí ni la vida profesional, ni la vida académica, pero tuve la ayuda de mis padres que se quedaban 4 o 5 horas con el bebe, y compartiendo con mi marido”;

Otras se arreglan contratando una persona que cuide a los niños (una investigadora dice:

“Y ahora hay guardería que al principio la universidad no tenía guardería, entonces ahí yo cambiaba el sueldo económicamente para la mujer que cuidaba a los chicos mientras yo trabajaba”

“A nivel personal nos pudimos acomodar porque nosotros éramos compañeros de facultad, entonces sí, si bien siempre me acomodé porque tenía otra mujer que esclavizaba; no es como ahora, que yo veo a mis hijos que tienen una relación más pareja, o sea ellos tienen hijos y les cambian los pañales; nosotros le teníamos que decir: por favor, era una cosa indirecta”)

Marcando con estas afirmaciones que la conciliación entre el tiempo familiar y el laboral dependía en gran medida de los directores del grupo o de la beca. Las experiencias son más o menos afortunadas según el caso. Por ejemplo, una investigadora de Humanidades plantea:

“bueno mis experiencias con mis tres directores varones, tanto de licenciatura, como el de beca y el de maestría, fueron realmente difíciles, no podían entender como a veces los hijos andaban conmigo de un lado para el otro, muchas cosas no lo entendían; sin embargo la directora mujer que tuve, extranjera, si ahí no tuve ningún problema”;

...mientras que otra investigadora de Económicas decía:

“Mi experiencia fue con un director masculino de la beca, siempre tuve hombres como directores, y te diría que al contrario, tuve experiencias de ser considerados, que en realidad lo charlamos al tema y lo acordamos en virtud del plan de investigación que yo estaba desarrollando”.

Mostrando de esta forma una vulnerabilidad notoria porque al no haber normativa las mujeres investigadoras que estaban en la etapa de la maternidad quedaban en manos de la buena predisposición de los directores/as, siendo esto muy subjetivo y quedando desprotegidas desde la perspectiva Institucional; haciendo esto que pudiera transitar en mejores o peores

condiciones esta etapa, sin ningún tipo de protección regulada. Lo cual con el tiempo se fue haciendo más contemplativo y la mayor participación de las mujeres en el Sistema Científico ha hecho que estas temáticas se visibilicen y vayan cambiando tal como luego desarrollaremos.

Queremos también señalar otra visión que surge de las entrevistas a mujeres investigadoras, referido al hecho de que cuando atraviesan la maternidad no la notan como una desventaja, si bien todas aclaran que el esfuerzo es mayor, principalmente a costa de los tiempos personales, por el contrario, es un hecho que les sirvió para ser más eficientes, más creativas, situación que las potenció como investigadoras; mientras que de las entrevistas a los varones surge unánimemente que es una traba la maternidad y en ningún momento lo ven como una posible ventaja. Las investigadoras nos dicen:

“En relación al nivel de producción que yo tengo desde que fui madre, es mayor, al que tenía antes. La cabeza está más concentrada, tomo decisiones que ahorran tiempo, en vez de hacer presentaciones a congresos a los cuales no puedo asistir, publico en revistas que me dan más puntajes a nivel académico y no tengo que trasladarme”;

...otras afirman:

“Pero no te puedo decir que el nacimiento de alguno de mis hijos, vos veas en mi currículum un decaimiento en particular, porque por otro lado, junto con esos eventos hubo un crecimiento, que en la profesión por circunstancias distintas no se nota”;

“no pensar que la mujer que tiene un hijo es un obstáculo para el sistema científico, por el contrario, hacerlo flexible para que pueda disfrutar las dos cosas, porque es más creativa porque tuvo un hijo, ya sea que lo tuvo o lo adopto, porque está criando un nuevo ser seguramente es más creativa; está en un proceso que tiene un buen impacto en la investigación, yo creo eso”.

Mientras que los investigadores nos dijeron:

“La única y principal barrera que yo percibo entre hombres y mujeres en la actividad científica es la maternidad, efectivamente la maternidad te cambia los tiempos, en los cuales haces la investigación y no suele haber normativa que contempla los retrasos relativos que se producen por la maternidad”;

“Desde lo largo de mi vida científica no ha habido igualdad de oportunidades, desde causas que pueden extenderse a cualquier actividad, causas familiares, como por ejemplo que las mujeres tienen hijos, eso les interfiere, en el buen sentido, de los estudios”

...ó lo siguiente:

“Creo que los hombres tienen una serie de ventajas grandes respecto a las mujeres, en principio, el tema de la maternidad, que les ocasiona un uso diferente del tiempo”.

Dentro de la problemática que estamos analizando otro tema que es recurrente en las entrevistas, es que si bien no hay barreras formales institucionales, en lo que cada día se vive se puede apreciar que hay diferencias; que se evidencian por la falta de contemplación de un sistema que no considera la situación del becario que quiere entrar a la carrera científica, ya que se produce una coincidencia en la edad reproductiva de las mujeres universitarias y esta etapa de ingreso. Una becaria de CONICET que tiene lugar de trabajo en Humanidades nos contaba:

“yo el año pasado participé de la nota que se elevó al CONICET, en esa circulación que se hizo que habremos firmado, en principio cuando la redactamos éramos 10 o 15 becarios, y después la firmó un montón de gente más, donde se planteaba que de alguna forma la existencia real de esa licencia por maternidad; a mí me tocó tener el año pasado una amiga muy cercana que tenía que presentarse a renovar su beca en el momento que tenía la fecha probable de parto, es un poco ridículo pensar que uno puede estar pariendo y redactando papers al mismo tiempo” esta misma becaria nos sigue contando “finalmente este año se modificó el régimen para las mujeres que tienen sus renovaciones coincidentes con su maternidad tienen prorrogas de 40 días, es decir, no te va a volver a pasar”.

Estas diferencias pueden manifestarse en situaciones donde se evalúa la formación, que en edades iguales puede ser dispar, es decir, la posibilidad de viajar al exterior para capacitarse o terminar en tiempos reducidos las carreras de grado o posgrado no son las mismas en el caso que la investigadora sea madre, ya que seguramente no pudo cumplir con esos requisitos específicos y a la vez son estos los que otorgan puntaje a la hora de competir por una beca, planteando una situación desventajosa.

Al respecto un investigador de Psicología que entrevistamos nos decía:

"Tenemos muy clarito acá con chicos que ahora se presentaron en carrera, una señora que se presenta a carrera es mamá de dos criaturas y el otro chico también se presentó y viajaba, pero viajó al exterior porque es varón para hacer su formación, seguramente si hubiera sido mamá seguro no hubiera viajado al exterior, entonces su capacitación, su beca no sería lo mismo y eso se reflejaría en su calificación al momento de presentarse”.

Otra de las entrevistadas de la Facultad de Humanidades nos contaba lo siguiente a modo de ejemplo de lo que venimos diciendo:

“Yo de hecho, por ejemplo en el año 89, gané una beca de investigación, tardíamente porque fue el momento que CONICET pasaba de la mano de los radicales a los peronistas, y estaba Matera, y en el contexto de la hiperinflación, yo venía dando clases, me redujeron las horas y además mi marido era trabajador de lotería del casino y entonces, las provincias en el proceso de descentralización pidieron como contraprestación algunos ingresos, en ese sentido, la Pcia. de Buenos Aires reclamo los casinos y la lotería, entonces nos tuvimos que trasladar desde Córdoba a Mar del Plata, y yo renuncié a la beca de CONICET. Un sistema que me costó muchísimos años poder entrar y siempre fue mi aspiración como investigadora y sólo lo pude hacer después de los 43 años cuando me doctoré; entonces te estoy hablando de una postergación dentro del sistema, de muchos años.”

Otra de las entrevistadas nos decía

“yo hubiera querido irme a hacer un posgrado afuera y no pude, lo tuve que hacer acá viajar a Buenos Aires, hacerlo acá. Esa posibilidad no la tuve porque tenía a las chicas, mientras que otros compañeros solteros sí la pudieron hacer”.

Dentro de las “ventajas” que hubieran tenido en la carrera científica por el hecho de ser mujeres, la gran mayoría de las entrevistadas no identificaba ningún beneficio en particular. Algunas señalaron la solidaridad que se da por el hecho que hay otras mujeres que entienden y apoyan en el tránsito de esta etapa, cuestión que en otros mercados laborales no se evidencia. Sin embargo, una de las entrevistadas marcaba que la independencia y la autonomía económica en relación a la pareja eran sí un “beneficio”; que lo podemos trasladar a otros campos laborales donde la independencia económica en determinada generación era un bien escaso para las mujeres. Por último, una de las investigadoras marcaba que el estar en un ámbito académico permite comprender los procesos y aplicarlos a la vida privada, la “apropiación del conocimiento” para poder reflexionar y llevarlo a la vida cotidiana.

Entre las posibilidades de la carrera científica algunas protagonistas destacan la flexibilidad que brinda esta profesión; flexibilidad que hace que los tiempos sean manejables en función de la productividad, pero a la vez esta misma flexibilidad hace que el trabajo se traslade a la casa y ocupe parte del tiempo personal, cuestión que mencionada bastante por las investigadoras dentro de su distribución del tiempo para conciliar la actividad laboral y la maternal el tiempo que se recibe es el personal. Algunas investigadoras nos decían:

“el hecho que se trabaja por productividad y por resultados, yo no veo que haya inconveniente que una mujer maneje desde el punto de vista libre, sus tiempos,

puede tener un problema con un familiar o un hijo enfermo, pero sabemos que hay que cumplir con determinadas metas y las metas se cumplen igual”.

Cuando preguntamos si con el transcurso del tiempo el Sistema Científico se había modificado para contemplar la situación de las investigadoras, tuvimos distintas respuestas frente al tema de la maternidad:

“Ahora si existe en CONICET esta posibilidad que se contemplen los años de maternidad, el periodo de maternidad, que es algo muy reciente”

“Antes a una becaria no se le contemplaba una licencia por maternidad, eso dependía del director... dependía arbitrariamente de cada grupo, no dependía del sistema”.

Otro de los cambios, lo identificaban con la mayor participación de las mujeres en el Sistema:

“Antes la matricula era muy femenina pero los que llegaban eran los varones, quizás por la postergación cultural, que es un condicionamiento de cada uno para inclinarse para otros lugares y postergarse; pero mi facultad ahora es un gineceo”; otra investigadoras nos dice “creo que hay una mayor fortaleza del género, me parece que antes una mujer se animaba pero tenía que tener siempre el director varón para que la guie, para preguntarle; hoy en día creo que no es necesario, bueno, si es un colega realmente puede pasar, pero eso está cambiando; hay más protagonismo de las mujeres y mayor horizontalidad, esa sería la idea”.

En concordancia con este tema un investigador de la Facultad de Humanidades nos decía:

“Con el tiempo se ha evolucionado, no estamos en la paridad, pero algunos indicadores hoy dan al revés, dan que hay mucho más mujeres que hombres, en becas, en ingreso de mujeres al sistema de la carrera del CONICET, las becas de universidad son mayoría mujeres, pero de todas maneras para algunas áreas en particular, las ciencias experimentales mal llamadas duras, sigue habiendo algunos privilegios masculinos notables. Haber, que la paridad sea numérica hay que ser cuidadosos, porque yo en los datos que mencionaba recién es paridad numérica, la paridad numérica no es paridad. Hay otras paridades, en cargos de dirección, no hay mujeres dirigiendo los Institutos de la Universidad, todavía ninguna mujer fue rectora, la composición en el superior se ha equiparado bastante pero sigue predominando la masculinidad”;

...marcando de esta manera de una forma clara la diferencia entre paridad numérica y la cualitativa, porque si bien observamos a lo largo del trabajo que en muchos casos había supremacía de mujeres, a la hora de analizar los cargos de poder notamos siempre más varones tanto en cantidad o de forma relativa, como ya lo desarrollamos en el trabajo, pero

marcando claramente que no es lo mismo; en este sentido otro de los investigadores de la Facultad de Psicología nos decía:

“no es casualidad que sean varones los que toman las decisiones, no es casualidad que en este centro siendo 4 contra 8, el director del centro es un varón; yo creo que no es casualidad. Tampoco quiero decir que provenga de causas espurias, sino que tiene que ver con trayectorias y con posibilidades en las trayectorias, creo que una de las interferencias importantes es la maternidad”

...mostrando aquí también la diferencia en la toma de decisiones en este caso asignada principalmente a la maternidad como causal de esta diferenciación negativa; por último, el investigador de Ciencias Exactas y Naturales también compartía esta mirada ya que nos expresaba

“en la jerarquía universitaria como en la jerarquía del CONICET como de otra carrera de investigador o similar esa proporción, varones mujeres, va cambiando, de arriba abajo a favor de los varones, después se equilibra y después son mayoría las mujeres; eso no lo puedo negar porque se ve en todos lados. Se nota, yo diría que por ejemplo, en la Facultad debe estar 60 a 40 a favor de las mujeres, pero la jerarquía más alta está ocupada por varones”.

Vemos así un acuerdo entre los varones consultados en relación a que hay diferencias a medida que aumenta el grado de poder, dándole encarnadura a lo que describíamos como una *segregación vertical* en el trabajo.

En la misma línea una de las investigadoras nos planteaba un corrimiento en la estructura del sistema por parte de los varones anclado en cuestiones salariales, desvalorización del trabajo como investigador, cuestión raramente escuchada de los propios componentes del Sistema Científico, por eso nos pareció válido rescatar lo que nos afirma esta entrevistada:

“Yo creo que se feminizó toda matrícula universitaria y además la carrera científica. También hay una cuestión que los hombres se van corriendo de los trabajos que están peor pagos”;

...de lo cual se desprende que las mujeres estarían avanzando pero para ocupar puestos de trabajo que se están desvalorizando en el sistema laboral.

Otro de los cambios importantes que fueron surgiendo como la valorización de medidas que facilitan la función docente – investigadoras es la existencia del Jardín Maternal, cuestión ya planteada, y que es vista por la mayoría de las entrevistadas como una comodidad que brinda la Institución:

“La guardería yo no la disfrute, pero veo que a las chicas jóvenes, tener una guardería para la gente de la universidad y del CONICET es un alivio.”

“A mí el jardín maternal me solucionó mucho, porque tiene un costo bajo, considero que es una ventaja importante.”

Por último, preguntamos a todo el universo de entrevistados si tenían sugerencias que pudieran aportar para que fueran adoptadas por la Universidad, en pos de facilitar el desarrollo de la mujer científica en la Institución. De allí surgieron diversas propuestas como el tema de optimizar y ampliar en cantidad de beneficiarios, así como también de años que cubre el Jardín Maternal, ya que es un apoyo fundamental a la hora de la maternidad.

También el tema de la maternidad y su contemplación tanto a la hora del ingreso a la carrera científica como a la hora del vencimiento de las presentaciones; cuestiones normadas recientemente por el CONICET y que la Universidad aún no lo ha hecho. Que permitirían ofrecer igualdad de condiciones con otra de las Instituciones Científicas en esta temática. Un docente – investigador de los que entrevistamos nos decía

“Otro ejemplo es la antigüedad en la carrera, la duración total para las becas, no tienen consideración si las mujeres en el medio tuvieron familia, y debería tenerlo, tampoco esto debería dar prebendas, yo en ese caso pienso en equidad, la prebenda de un año más, no debe entrar una mujer sobre un hombre en una beca si el puntaje es menor; a igual puntaje igual oportunidad, si un hombre tiene 95 puntos y una mujer 94, y bueno, tiene que entrar el hombre. . Ahora a la hora de formar esos 94 puntos, habría que considerar que ocurrió en el período ese, habría que hacer acciones positivas, si tardo 7 años para hacer su carrera, pero tuvo dos críos en el medio, a bueno....hoy en día ponerte a pensar como se descuenta parte de eso, darle un año por hijo, o año y medio; y ahí considerarlo, si una mujer tardó 7 años para hacer su carrera de grado y tuvo dos hijos en el medio, hizo una carrera de puta madre, es muy buena, eso debería considerarse”.

Se mencionó, también, la posibilidad de optar, dentro de un plazo determinado por una reducción horaria que permita a la investigadora estar con su bebé y no institucionalizarlo en alguna guardería. Como así también la posibilidad de una incorporación gradual a la actividad. Se buscaría de esta forma, amortiguar el cambio brusco que significa la inserción completa, esto podría ser – se sugiere – por lo menos durante el primer o segundo año del niño/a.

Del mismo modo, surgen cuestiones culturales que si bien son consideradas a resolver en un largo plazo se deberían tener en cuenta para intentar empezar a cambiar. Al respecto, nos decía una investigadora:

“Después hay cuestiones culturales que son más de largo plazo, pero que no por eso, creo, que son batallas que deban abandonarse: una tiene que ver con seguir trabajando para que la maternidad no sea vista como una desventaja”.

Por su parte, uno de los entrevistados varones nos decía:

“las barreras para las mujeres son los prejuicios, culturales, de la mayor variedad que se te ocurran, como que son “menos inteligentes” “son emocionales y no racionales” todo eso, todas esas huevadas; es una barrera que hay que luchar, que las mujeres deben luchar por esos prejuicios que existen”

...marcando de esta forma la existencia de esos prejuicios y la necesidad de seguir trabajando para desterrarlos, continuaba ejemplificando estos temas culturales:

“Con el grupo de investigación habíamos pensado, algunas cosas aunque sean simbólicas, los títulos siguen siendo masculinos, y más como esas cosas; no hay ciertas defensas con el tema de los estudiantes, la gente pierde su condición de alumno regular con una cantidad de años de no meter una materia, evidentemente eso no debería ser lo mismo para hombres y mujeres, si las mujeres tuvieron hijos en el tiempo ese, habría que justificar que estuvo haciendo en dicho tiempo, es evidente que estuvo haciendo eso; entonces eso debería tenerse en cuenta”.

Otro de los investigadores nos decía

“conozco referencias de eso, por ejemplo: directores de institutos que prefieren varones, sobre todo en la época que yo empecé, se notaba más, se decían: las mujeres se embarazan, faltan mucho, eso me consta que pasaba, no lo vi ocurrir personalmente pero me consta que pasaba”

Constatando así otros de los prejuicios que los propios protagonistas nos reconocen que existen o existieron.

Sin embargo, en la entrevista con otro de los investigadores éste manifestó su creencia que la diferenciación no pasaba por una cuestión cultural, sino por una cuestión de índole natural.

Así, nos decía:

“pero en realidad yo creo que tiene que ver con otros temas que no somos iguales, como que el hombre es más fuerte por eso fue destinado a la caza; y las mujeres tienen habilidades sensibles mayor, no sé. No estoy tan seguro que es una cuestión cultural únicamente, que fue cultural que en algún momento hay cosas que pasan a las mujeres que no les pasan a los varones. Más allá que la cultura estimula, a mi parece que no fue la cultura que hizo que, la estructuración diferentes hormonas, no fue la cultura. Yo creo que hay una base, pero que no es lo único”

...evidenciando de esta forma, que para su visión hay una justificación, en este caso de la propia naturaleza, que marca los roles que ocupamos las mujeres y los varones en los distintos ámbitos de la vida.

Entre el cúmulo de percepciones que hacen a las diferencias, surgió también el tema edilicio, que es el reclamo de muchos investigadores sobre la escasez del mismo y las pocas condiciones que hay para desarrollar la investigación de forma cómoda en la Universidad, esto es un reclamo permanente; pero en particular se reclama la falta de adaptación de los espacios para que una madre concorra con un hijo al establecimiento. Al respecto, nos proponía una investigadora:

“otras tienen que ver con esta visión tan adultocéntrica de la sociedad que hace que el niño en determinados lugares sea una cosa problemática, fijate en la infraestructura edilicia, el mismo modo que, por ejemplo, es muy hostil a los discapacitados también lo es a los niños. Traer un niño al complejo lo tenés que tener atado porque se te va y se cae por las escaleras, es peligroso, si venís con un cochecito de bebe se te hace imposible trasladarte. Son esos detalles que te dan cuenta que ciertos sujetos no están contemplados”.

Por último, repreguntamos como colofón de los diálogos que mantuvimos si creían que había discriminación en la Universidad. Ante lo cual la respuesta de todos fue bastante similar; “no hay algo formal, explícito, escrito; pero sí hay diferencias que están implícitas y que subyacen, en el accionar cotidiano.

En este sentido, un docente – investigador de las Humanidades nos decía:

“Discriminación claramente no, nada impide que una mujer sea rectora, pero hay un montón de barreras en el medio, que hacen que eso no ocurra..... Es difícil de hablar de la discriminación en la universidad, porque todo está maquillado para que no lo parezca, pero está lo suficientemente adornado para que no se piense en discriminación”

En el mismo sentido, un investigador de Ciencias Exactas nos decía:

“A nivel institucional no hay discriminación en la normativa”;

y el encuestado de la Facultad de Psicología expresaba:

“Seguramente hay discriminación oculta, que no se dice”.

Para finalizar también ante la posibilidad de acciones positivas uno de los investigadores planteó:

“Yo estoy de acuerdo en algunas medidas para generar la equidad, pero si no tenemos ninguna que piense, es preferible que un varón, porque eso de meter diputadas por meter diputadas, no funciona, no es el caso, no es cuestión de dar becas a mujeres por dar becas a mujeres; hay que darle las becas a las mejores, independientemente del género”.

Como conclusión, en este capítulo, intentamos sintetizar las voces recogidas de aquellos que integran el Sistema Científico de la UNMDP y expresar sus distintas visiones. Es así que de las palabras de sus protagonistas, de todo lo expuesto, no parecieran surgir grandes barreras que impidan el diseño más allá de aquellas que tienen que ver con la histórica forma con la que se consolidó la estructura de la investigación.

CAPITULO VII: APORTES Y CONCLUSIONES

Partimos el análisis, con una aproximación teórica sobre lo que es la investigación y su vinculación con la perspectiva de género; así como el planteo de los debates que se presentan sobre la influencia del contexto social sobre el Sistema Científico y sus componentes. Un estado de situación de la temática; y las definiciones tanto de término “investigación” como del concepto de “género”, fueron las claves que en el transcurso del trabajo nos permitieron ahondar en la temática que nos propusimos indagar.

Luego hicimos un breve repaso de las etapas fundacionales y fijamos el período que va desde 1986 a la actualidad, como el lapso en que observaríamos la evolución, del Sistema Científico y su relación con los distintos momentos políticos y económicos que vivió el país. Este marco histórico nos permitió llegar a la actualidad con una estructura del Sistema Científico Tecnológico que es la descripta, para lograr tener una visión amplia de la multiplicidad de organismos que intervienen y la complejidad que significa la elaboración de una estrategia científica – tecnológica para el país.

Dado que el Sistema Educativo está vinculado de forma estrecha con el Sistema Científico, es así que hicimos un repaso por el papel de la mujer con el transcurso del tiempo, marcando un cambio importante en cuanto a la participación cuantitativa y cualitativa de ellas en la educación de los distintos niveles del Sistema. Para luego adentrarnos en una mirada de género del Sistema Científico, donde surgen interrogantes y estadísticas que nos dan una reseña del comportamiento y composición del mismo; marcando las distintas barreras que encuentran las mujeres en el desarrollo de su actividad científica (las barreras son: internas, segregación vertical y horizontal y desigualdad salarial).

Siguiendo este análisis rápidamente surgió que uno de las grandes limitaciones que enfrenta la mujer científica es la conciliación entre el tiempo laboral y familiar, por esto en un capítulo del trabajo hacemos mención a dicha problemática en particular. Marcando la importancia que tiene en la vida laboral y personal el momento de la maternidad y la formación de la familia, tanto que en muchos casos puede ser motivo del abandono de la carrera científica.

Luego de todas estas descripciones, que son el marco para profundizar en un caso en particular, nos adentramos en la situación de la Universidad Nacional de Mar del Plata donde primero hacemos un recorrido por la historia de la Institución y sus primeros pasos. Así llegamos a la actualidad donde se trabajó con las estadísticas de la población estudiantil y los egresados de la Institución según la variable de género, así como la evolución desde 1996

hasta el 2011 de los mismos. Se desprende del análisis que hay una breve feminización en los últimos 15 años de la matrícula estudiantil, y en el caso de los egresados luego de 10 años sin variaciones significativas pasa a un aumento marcado de la cantidad de mujeres que finalizan en los últimos 5 años, respecto a los varones.

Observamos también que las Facultades, como representantes de un área del conocimiento, se encuentran feminizadas o masculinizadas respectivamente. Es así que surge que las Facultades de Ciencia de la Salud y Servicio Social y Psicología tienen marcadamente una población estudiantil femenina que representa más del 79% de la totalidad; seguidas por las Facultades de Humanidades, y Ciencias Exactas y Naturales. Por el contrario, las Facultades de Ingeniería y Ciencias Agrarias son aquellas que tienen mayoritariamente varones entre sus estudiantes; y las Facultades de Derecho, Ciencias Económicas y Sociales y Arquitectura tienen una distribución más pareja en relación al género de sus estudiantes. En relación a los egresados hay un comportamiento similar de la población estudiantil.

Pasamos a introducirnos en el área científica de la Universidad Nacional de Mar del Plata, a través de distintos indicadores que nos permitieron cuantificar variables relevantes para una correcta descripción.

Tomamos como primer indicador los docentes que se encuentran categorizados, mostrando las unidades académicas a la que pertenecen para comenzar a conocer aquellas que tienen mayor desarrollo de la investigación; luego se analizó las proporciones según las distintas categorías que tienen los docentes – investigadores demostrando que las categorías más bajas están compuestas mayoritariamente por mujeres y a medida que se asciende en la escala científica disminuye esta proporción, llegando a la categoría I siendo más varones que mujeres. Una de las razones que pueden explicar esto, es que los parámetros que se toman para evaluar y asignar la categoría a los docentes – investigadores (por ejemplo: puesto en la cátedra, grado de formación, dirección de tesis, dirección de becarios, etc.) a las mujeres se les puede dificultar conseguirlos o tener que recorrer un camino más largo en el tiempo. También al hacer un análisis detallado por Facultad se evidencia lo mismo que afirmábamos recién, porque hasta en las unidades académicas que la brecha estudiantes / graduados es amplia a favor de las mujeres, no se replica la proporción a la hora de analizar las categorías de los docentes sobre todo en las escalas más altas de la categorización. Podemos señalar entonces que las barreras que mencionábamos y describíamos se pueden visualizar a la hora del análisis de las estadísticas, al menos en este indicador en particular.

Como segundo indicador seleccionamos la cantidad y composición de género de los docentes – investigadores que están en el Programa de Incentivos, siendo este Programa importante por la vinculación que se plantea entre la docencia y la investigación, teniendo como objetivo la potenciación de dichas funciones. En un primer análisis vimos que hay mayoría de mujeres en el Programa, siendo el 61% de sus integrantes, esta composición ha variado poco en los últimos 13 años, mostrándose un crecimiento femenino lento. En cuanto a la cantidad de docentes – investigadores que están dentro del Programa de Incentivos, ha aumentado significativamente como producto de la misma dinámica del mismo. A la hora del detalle por Facultad notamos algunos cambios en relación a los comportamientos de las otras variables que veníamos describiendo. Es así que el caso de la Facultad de Ingeniería presenta una reducción considerable en la brecha que existe entre mujeres y varones; por su parte la Facultad de Derecho presenta una composición equilibrada abandonando, de esta forma, la masculinidad presentada por otras variables. En tanto Ciencias Agrarias tiene mayoría de mujeres docentes – investigadoras categorizadas, revirtiendo así otros tendencias respecto al predominio de varones respecto a mujeres tal como lo mostraba otros indicadores ya vistos. Por último la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales muestra una feminización amplia cercana al 80%. Demostrando todo este desarrollo que la carrera científica lentamente se va feminizando lo cual además del interés por una mayor participación de quienes antes se encontraban excluidas, muestra un desplazamiento de los varones que podría explicarse por la ocupación de puestos de trabajo más atractivos para ellos en el mercado laboral.

En el tercer indicador buscamos conocer la cantidad y composición de género de los Directores de Becas de la Universidad, luego que determinamos cuales son los requisitos para lograr llegar a ocupar este rol. El análisis de género vemos que hay una brecha pequeña entre mujeres y varones, siendo las primera las mayoritarias. A la hora de ver lo que sucede en las distintas Facultades notamos que hay mayoría de varones en las Facultades de Ingeniería, Derecho y Arquitectura, llamando particularmente la atención esta última unidad académica que muestra que son mayoría los varones que cumplen los requisitos (ser titulares de cátedra, categorizaciones más altas, etc.) para acceder a ser Directores de becas, cuando los indicadores anteriores mostraban una población prácticamente paritaria o feminizada en su composición. Por lo tanto, de este indicador observamos como en varias unidades académicas hay un rol más protagónico de los varones, hasta aquellas donde hay una casi paridad como son las Facultades de Ciencias Exactas y la de Ciencias Agrarias, cambiando el comportamiento de otros indicadores, debido a la mayor exigencia en el currículum académico necesario para llegar a ser Director de Becas. Aquí también vemos reflejado las limitaciones que tienen las

mujeres investigadoras, que si bien siguen siendo mayoría, en muchas ramas del conocimiento la dificultad o el retraso en la carrera científica hace que no ocupen estos cargos de mayor prestigio.

La formación en carreras de Doctorado es fundamental para la carrera científica, ya que estas carreras de posgrados están estrechamente ligadas a la investigación. Es así que el cuarto indicador busca medir la población docente que tiene el grado de Doctorado, y en su composición casi igualitaria entre mujeres y varones. Cuando analizamos detalladamente por Facultad se puede observar que hay cambios y reducción de brechas, en la composición que veníamos caracterizando a las distintas ramas del conocimiento como reductos “femeninos” y “masculinos”; mostrando en este indicador una relatividad de este análisis.

Con el quinto indicador se relevaron las herramientas Institucionales que facilitan la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, como señalaremos más adelante al presentar el resultado de las entrevistas a los actores del sistema, este es un aspecto fundamental para transitar la vida científica. En este sentido podemos afirmar que hay buenos elementos a considerar, como es el caso del Jardín Maternal para menores de 3 años y la ampliación de las licencias por maternidad y por paternidad, pudiendo parte de la extensión ser solicitada por el padre o por la madre, siempre que sean empleados de la Universidad. Pensamos que hay mucho más que la Institución puede hacer como políticas en este sentido, más adelante las detallaremos.

Del análisis de las estadísticas podemos concluir que si bien la mayoría de los indicadores marcan una importante participación de las mujeres, en casi todos los casos relevados hay más mujeres científicas que varones. Ahora bien, cuando hacemos un estudio más detallado de la composición, notamos que en los cargos de mayor jerarquía sigue habiendo una preponderancia de los varones. Si bien el número confirma esa prevalencia, las tendencias muestran que la brecha ha comenzado achicarse; por lo que el efecto de la feminización no ha logrado llegar aún a los estratos más prestigiosas de la Academia pero muestra indicios y un gran avance. Como nos decía uno de los entrevistados “la paridad numérica no es paridad” haciendo referencia a que algunos indicadores hoy dan más mujeres que varones; pero hay otras paridades como en los cargos de dirección, de poder, de toma de decisiones que las mujeres no acceden aún. Para finalizar podemos afirmar que las barreras que describíamos tanto interna del Sistema, la segregación vertical y horizontal y la diferenciación en la escala salarial; las vemos también reflejadas en estos datos recogidos.

Pero no quisimos quedarnos con la información surgida de las estadísticas y de la normativa; sino que quisimos saber cual era el sentir de quienes componen el Sistema Científico en la Universidad, para ello nos sumergimos en el campo subjetivo con una mirada de género, en donde la voz de los protagonistas es reveladora. Así hicimos entrevistas a mujeres y varones docentes – investigadores, de allí surgieron cuestiones interesantes como el tema de las barreras institucionales que no son reconocidas explícitamente así en el trascurso de la entrevista aparecieron destellos que son “incorrectos” mencionarlos o explicitarlos.

Para finalizar podemos afirmar que el propio Sistema de Investigación de al UNDMP no tiene barreras o limitaciones tácitas para frenar la carrera de las mujeres, pero vemos que las desigualdades culturales que priman en la sociedad en la que vivimos se termina volcando a la Institución. Dado que, como es de prever la Institución ya que no está aislada, sino por el contrario, está inmersa y es producto de una realidad condicionante del propio sistema y de todos aquellos docentes investigadores que lo componen.

Algunas de las propuestas que fueron surgiendo y que se pueden llevar adelante desde la gestión de la Universidad:

La consideración de la maternidad, tanto a la hora del ingreso a la carrera científica como a la hora del vencimiento de los requisitos específicos, cuestiones que ya fueron normadas por el CONICET que debería la Universidad presentar para ofrecer igualdad de condiciones con otra de las Instituciones, y de esta forma contemplar la maternidad en las investigadoras.

En el mismo sentido, cuando se evalúa para el acceso a una Beca se tiene en cuenta la duración de la carrera de grado, aquí podría considerarse el necesario retraso que a los postulantes les significa ser padres. De forma que no los excluya del sistema a priori por la lentificación justificada en este motivo.

La optimización y ampliación de la cantidad de beneficiarios del Jardín Maternal para cubrir esta necesidad de las familias donde trabajan ambos padres.

Para finalizar, podemos afirmar, que se constató que la Universidad, si bien es un producto social que refleja las tendencias de su tiempo, muestra que las brechas de género existen como resabio de antiguas estructuras y que a medida que ha ido evolucionando, aunque lentamente, se ha avanzado a estándares de mayor igualdad.

Sin embargo, quedan abiertas una serie de interrogantes. Uno de ellos basado en lo que se recoge de la reflexión de una investigadora cuando se refiere a la devaluación de la investigación. En ese sentido, cabría continuar la indagación para saber si la actividad de investigación hoy ocupa el mismo lugar de refugio que en su momento ocupó la docencia inicial, quedando de algún modo relegada a las mujeres ese tipo de actividad.

Este y otros temas abren una línea de reflexión que no se agota con la descripción y el conocimiento del funcionamiento del Sistema Universitario y del Sistema Científico sino que hacen al planeamiento y a las políticas que consideren en su mismo diseño la no discriminación entre géneros.

ANEXO I: METODOLOGÍA

El trabajo utiliza una metodología cualitativa, del tipo “Bibliográfica” con multicasos.

Es una metodología cualitativa ya que buscamos interpretar la construcción social y cultural del Sistema Científico, desde una perspectiva de género.

La recolección de datos la realizamos bajo una metodología cualitativa, del tipo exploratoria, bajo un análisis bivariado y multivariado, donde la variable género estará presente siempre.

La recopilación de información se materializó principalmente a través de la consulta a fuentes primarias y secundarias que abordan la temática en observación (libros, revistas, informes técnicos, publicaciones, tesis, antecedentes, encuestas, etc.). También utilizamos técnicas bibliográficas y documentales.

Para un mejor abordaje realizamos, en el análisis, una segregación vertical y horizontal de la población en el sistema científico. Definiendo brevemente (después es descripto con mayor profundidad) como la segregación vertical: describe el estancamiento de las mujeres en categorías inferiores de la estructura ante igual o mayor capacitación; y la segregación horizontal muestra la concentración de mujeres en áreas de conocimiento determinados, generalmente asociados a lo “femenino”.

Para ello realizamos una breve reseña histórica, que permitió entender la formación del Sistema Científica en el período de 1986 – 2011. Luego analizamos el fenómeno de la participación de las mujeres en la educación superior, para después analizar en la actualidad la composición del mundo de la ciencia y tecnología universitaria, y en particular la UNMdP.

La unidad de análisis se compone del personal que integraron e integran el ámbito de la investigación científica en dicha Institución de educación superior en los últimos veinticinco años.

Utilizamos la herramienta de trayectorias laborales, para poder reconstruir la situación de las investigadoras y de los investigadores, que han sido protagonistas del sistema científico en distintos períodos e identificar las condiciones y motivaciones que permitieron dicho desarrollo. Con el propósito también de advertir si existe alguna percepción por parte de ellos sobre los obstáculos al ingresar, ser evaluados/as, cuando eligen una directora mujer o en relación a su estado civil, están vinculados a su condición de género. Para ello hemos utilizado el análisis de casos cuya muestra no es estadística sino que es representativa, son casos demostrativos del mapa de la investigación en las distintas unidades académicas. Para la selección se tuvo en cuenta la trayectoria, la categoría, y la rama de la ciencia a la que pertenece, con ellos se armaron distintas tipologías que surgen de la combinación de los distintos grupos y sus respectivas trayectorias. Estos aspectos buscan reflejar el proceso de

trayectoria personal para ver en qué estadio de ese sendero se encuentran mayores dificultades o si no se manifiesta ninguna dificultad.

Para lo cual se definieron tres grupos de mujeres docentes - investigadoras:

Grupo A: son aquellas investigadoras que tienen Categoría I y II en aquellos casos que hubiera, como evidencia que han llegado a la máxima categorización, han logrado el “éxito” en su carrera científica. De estas seleccionaremos ya que buscamos obtener la percepción de aquellas que han recorrido toda la carrera y han logrado llegar a la cima de su carrera científica.

Grupo B: se integra por aquellas investigadoras que tienen una Categoría III, que están a mitad del escalafón científico de categorización. Seleccionaremos un caso de acuerdo a las divisiones que mencionamos posteriormente.

Grupo C: está compuesto por becarias o investigadoras Categoría V, que están en la base de la pirámide de categorización. También un caso por cada grupo.

Por otra parte, tuvimos en cuenta si hay igual desarrollo de la actividad de investigación y ello es importante a la hora de transitar la vida profesional de las científicas

1. Pertenecen a las Facultades que *mayor* cantidad de actividad medidas por indicadores de mayor participación descriptos en el primer capítulo, (podemos decir las Facultades de Ciencias Exactas y Naturales, Facultad de Ingeniería, y Facultad de Humanidades).
2. Pertenecen a Facultades que tienen una *mediana* cantidad de actividad de científica, así como cantidad mediana de investigadores (son la Facultad de Arquitectura , Diseño y Urbanismo, la Facultad de Ciencias Agrarias, y la Facultad de Psicología)
3. Pertenecen a Facultades que tienen muy *poca* actividad de investigación, así como muy poca cantidad de docentes – investigadores (como son la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Facultad de Ciencias de la Salud, la Facultad de Derecho).

También nos interesó escuchar la voz de los hombres docentes – investigadores que han transitado por la actividad científica y que han tenido distintos roles de gestión de la investigación, y notar si por parte de los entrevistados hay alguna percepción de barrera basada en el género.

En resumen, el cuadro de entrevistas a las mujeres investigadoras quedó compuesto de la siguiente manera:

| | Grupo A | Grupo B | Grupo C |
|-------------|---------|---------|---------|
| 1 - Mayor | 2 casos | 2 casos | 2 casos |
| 2 - Mediana | 1 caso | 1 caso | 1 caso |
| 3 – Poca | 1 caso | 1 caso | 1 caso |

El instrumento fue la entrevista abierta, con 3 o 4 preguntas establecidas anticipadamente.

Las preguntas para las investigadoras fueron:

- ¿Hubo limitaciones en su carrea de investigadora que las relaciones con el hecho de ser mujer. Estas limitaciones pueden ser personales (esposo, hijos, familia, tareas de la casa, etc.) o si las limitaciones son institucionales (dificultad para acceder, financiamiento, dificultad para conseguir director/a, etc.)?
- ¿Hubo algún beneficio que haya identificado por el hecho de ser mujer?
- ¿Nota con el tiempo ha cambiado la situación dentro del Sistema Científico de la mujer en la profesión de investigadora?
- ¿Sugiere acciones que puedan mejorar las limitaciones que mencionó o que pueden evitar otras limitaciones relacionadas a la cuestión de género?

Las preguntas para los investigadores fueron:

- Desde que usted es investigador, ¿considera qué se han dado igualdad en las oportunidades a mujeres y varones en el área en la cual investiga?
- Según su criterio, ¿qué cosas pueden ser limitantes o facilitadores para las mujeres en la actividad científica?
- ¿Usted considera que hay discriminación en la Universidad?

ANEXO II: ENTREVISTAS

Grupo A. 1., 52 años, tiene 4 hijos todos mayores. Facultad de Humanidades

1 – Trabas no encuentro, pero dificultades sí; dificultades de distinto tipo, por ejemplo, empiezo con las personales, el hecho del embarazo, el hecho de cuidar de los chicos, en una cultura que prioriza el rol de la madre nutricia, que es quien te cuida, es fundamental, no? Tenés que hacer mil malabarismos para atender las cuestiones personales, combinarlo con la carrera, hay renunciamentos personales fuertes. Yo de hecho, por ejemplo en el año 89, gané una beca de investigación, tardíamente porque fue el momento que CONICET pasaba de la mano de los radicales a los peronistas, y estaba Matera, y en el contexto de la hiperinflación, yo venía dando clases, me redujeron las horas y además mi marido era trabajador de lotería del casino y entonces, las provincias en el proceso de descentralización pidieron como contraprestación algunos ingresos, en ese sentido, la Pcia. de Buenos Aires reclamo los casinos y la lotería, entonces nos tuvimos que trasladar desde Córdoba a Mar del Plata, y yo renuncié a la beca de CONICET. Un sistema que me costó muchísimos años poder entrar y siempre fue mi aspiración como investigadora y sólo lo pude hacer después de los 43 años cuando me doctoré; entonces te estoy hablando de una postergación dentro del sistema, de muchos años. La posibilidad no fue tan terrible porque eso lo complementó el sistema de becas de la Universidad de Mar del Plata donde entré al año siguiente, donde pude insertarme y seguir trabajando. Pero esto de seguir el ingreso principal de mi familia, de manera tal que como yo tenía esa restricción, las horas de docencia, que yo no me acuerdo, pero en la época de Alfonsín me acuerdo que hacíamos huelga para ganar el equivalente a 100 dólares, teniendo 30 hs. en colegios secundarios no había mucho que pensar. Después mil malabarismos, porque mi marido trabajaba, no había nadie que cuidara a los chicos, cierta concepción que los tiene que cuidar uno, que ahora están mucho más institucionalizados, con los jardines maternales, guarderías. Eso por un lado, desde mi punto de vista de las dificultades institucionales, yo no puedo decirte que haya alguna demasiada concreta, pero sí cuando vos tenés directores varones, y es que se daba mucho, sobre todo en una generación se daba mucho, porque las mujeres todavía no habían alcanzado una gran visibilidad institucional, no había una paridad, había muchos más varones que eran los referentes para dirigir becas y todo lo demás, bueno mis experiencias con mis tres directores varones, tanto de licenciatura, como el de beca y el de maestría, fueron realmente difíciles, no podían entender como a veces los hijos andaban conmigo de un lado para el otro, muchas cosas no lo entendían; sin embargo la directora mujer que tuve, extranjera, si ahí no tuve ningún problema. Barreras institucionales no encuentro.

2 – Beneficios ningunos vinculados con el género que pueda identificar. Ahora si existe en CONICET esta posibilidad que se contemplen los años de maternidad, el periodo de maternidad, que es algo muy reciente, pero en lo personal, que yo haya experimentado, no.

3 – Si con el tiempo se han modificado, hay mucho más mujeres en este momento, comparativamente, que tienen representación, sobre todo en estas áreas como las historias, las ciencias sociales. Antes la matrícula era muy femenina pero los que llegaban eran los varones, quizás por la postergación cultural, que es un condicionamiento de cada uno para inclinarse para otros lugares y postergarse; pero mi facultad ahora es un gineceo ahora. Pero creo que es la feminización de la profesión, algunas contemplaciones van surgiendo, que no es tenido en cuenta en la universidad, porque todavía en el sistema de becas no hay nada que contemple.

4 – Por ejemplo estas serían unas acciones que mencionaba recién. Me parece también interesante el tener una guardería en la universidad, para mantenerlo, no vaya a ser que en la primera crisis presupuestaria se levante la guardería, eso es muy importante; para las mujeres y para los varones. Sugiero básicamente esa contemplación de la maternidad cuando los chicos son chicos, para que sea más sencillo.

Grupo A. 1. , 58 años, 3 hijos mayores. Facultad de Ingeniería

1 – Al comienzo de mi carrera yo encontraba limitaciones, porque había diferencias entre la Universidad y el CONICET. En el CONICET nunca noté diferencias que pueda asignarle al hecho de ser mujer, pero en la universidad si hubo diferencias, por ejemplo: promocionaban antes los hombres que las mujeres, pero ahora te diría que no lo noto tanto. Quizás porque somos muchas mujeres, yo soy investigadora principal de CONICET y profesora titular en la universidad. En relación a limitaciones cuando tuve los chicos chicos no específicamente, pero bueno, a ver, en algún momento hice malabares: empecé el doctorado con una hija y lo terminé con tres en cinco años. Tuve mucho acompañamiento familiar, o sea mi marido fundamentalmente con la crianza; nunca puso una limitación, y eso es muy importante en esos momentos.

2 – Beneficios por ser mujer ninguno, estaba pensando, pero ninguno encuentro. En realidad no hubo condescendencia por ser mujer.

3 – Con el tiempo ha cambiado el sistema científico, sobre todo en la universidad. Antes a una becaria no se le contemplaba una licencia por maternidad, eso dependía del director, que generalmente se las daba porque no le quedaba otra. Pero dependía arbitrariamente de cada grupo, no dependía del sistema. La universidad tiene estas licencias por maternidad, siempre tuvo; y ahora se incorporó en CONICET. Y ahora hay guardería que al principio la universidad no tenía guardería, entonces ahí yo cambiaba el sueldo económicamente para la mujer que cuidaba a los chicos mientras yo trabajaba. La guardería yo no la disfrute, pero veo que a las chicas jóvenes, tener una guardería para la gente de la universidad y del CONICET es un alivio.

4 – Yo creo que a las mujeres en ciencia no nos gustan que nos traten diferentes, no nos gusta ser una minoría, no nos gustan que nos den cosas por ser mujeres...somos investigadores, al igual que el hombre, o sea, yo lo siento así.

Grupo A. 2., edad 69 años, 2 hijos mayores. Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño

1 - No he encontrado limitaciones ni Institucionales ni personales en mi vida académica- científica, ninguna de las dos cosas. No hay mucha diferencia entre hombres y mujeres. Yo trabajo en un área tradicionalmente destinada a las mujeres, que es el de la representación y comunicación visual, donde el 80% de las mujeres que actúan son mujeres; a los varones les gusta más el tema arquitectónico, construcciones, la estructura, o sea, más o menos como en el mundo. Por esto es que no encontré barreras primero por esta situación pero independientemente de eso nunca tuve conflictos que le pueda atribuir al hecho de ser mujer. En la financiación las dificultades son las mismas que tienen todos los grupos, ya son de la Universidad, no son específicas.

2 – Tampoco encuentro beneficios por el hecho de ser mujer en la carrera científica.

3 – Con el tiempo no ha ido cambiando el Sistema Científico con las mujeres, para nada, es más yo diría que el nivel de las mujeres en investigación siempre es un poco menos valorado, nunca es lo mismo con respecto al hombre. No es un tema explícito.

4 – No se me ocurren muchas acciones, ya que no me tropecé con barreras. Pocas cosas que te menciono son de todo el contexto universitario y no tanto específicamente de la investigación o del problema de género. Que puede haber? Por ejemplo: la Facultad de Arquitectura los decanos siempre fueron varones, secretarios académicos pocas mujeres; o sea, en los cargos institucionales este siempre son varones, en las cátedras de diseño que son las más codiciadas siempre son varones. Las mujeres ocupan cátedras menos atractivas para el sexo masculino. Por otro lado la carrera de arquitectura hay un en el trabajo profesional, no en la investigación, una diferencia; no hace tanto que las mujeres creen

que es posible trabajar de arquitectas, yo con 69 años soy de la primera promoción, cuando yo me recibí en mar del plata había 60 títulos de los cuales 2 eran mujeres. La mujer se consideraba que no sabía nada de la construcción, no es lo tuyo, ese tipo de cosas; es más una sola vez en mi vida en una obra un maestro mayor de obra me dijo “yo con mujeres no trabajo”, una sola vez. Pero en lo que es la investigación nunca tuve alguna dificultad, particular. Eso tiene que ver más con la disciplina que con la investigación. La investigación puede ser una buena salida laboral para las arquitectas, donde la capacidad intelectual no disminuye por ser mujer; tampoco aumenta, es neutro.

Grupo A. 2., 61 años, 1 hijo mayor. Facultad de Ciencias Agrarias

1 – No he encontrado trabas en el sistema, no creo, bueno trabajo en un lugar de mayoría de mujeres. En el departamento somos en general o hasta hace poco, mayoría de mujeres. No siento que haya tenido limitaciones por ser mujer. En cuanto a lo que es la organización del tiempo familiar, si hay limitaciones, claramente, creo que es una opción; principalmente creo que son opciones, uno trata de tener un trabajo de calidad, y el tiempo de calidad, hace que uno se pierda ciertas cosas. Es decir a mí me gusta mucho lo que hago, creo que ha sido una opción, es una cuestión de elección. Yo trabajo en una institución muy particular porque la facultad de ciencias agrarias forma junto con el INTA la estación experimental, la unidad integrada; la unidad integrada es bastante distinto a todo lo que uno conoce dentro de la universidad porque somos dos instituciones con dos lógicas diferentes, por eso es diferente, por ahí en la universidad se siente más esa cuestión de género; pero donde estoy me parece que no, yo he sido coordinadora de grupos y proyectos del INTA...no hubo limitaciones. Solamente encuentro las limitaciones propias, personales que te decía.

2 – No beneficios no, no por ser mujer. Creo que uno tiene en determinados grupos más empatía con determinadas personas más que otras, genera situaciones independientes quizás lo que si se nota es dentro de los grupos más de contención con la cuestión de la maternidad, más de solidaridad; eso si lo encuentro como beneficio, quizás tiene que ver con el ser mujer más que los parámetros institucionales, me parece, incluso porque recién ahora se ha incorporado alguien varón dentro del grupo porque antes éramos todas mujeres. Lo cual también tiene sus contras.

3 – No lo veo, insisto, no sé si es que en agrarias estamos como dentro de una isla, porque nosotros tenemos muchas contemplaciones en cuanto a los tiempos, somos bastantes flexibles. Propio de la Facultad nuestra, de la dinámica que se dan en los grupos, creo que tenemos bastante manejo del tiempo. Si es cierto que estar en investigación te roba el tiempo cuando vas a tu casa, porque yo sigo. Los tiempos se extienden, yo le dedico sábado, domingo, si tengo que dedicárselo se lo dedico si hay que entregar algún trabajo, en fin, no me fijo, puedo trabajar en cualquier momento. Por eso no se puede manejar mucho, pero también sé que tenemos muchos permisos o formas que nosotros podemos tomar; que no importan si trabajo sábado y domingo, el lunes puedo tomarlo. El manejo del tiempo es una de las cosas que valoro de este trabajo, la flexibilidad, la capacidad de uno administrarlo, eso me parece una de las cosas mejores del trabajo este.

4 - Yo creo que si bien la universidad desde el 92 tiene proyectos, digamos en el contexto, es relativamente poco, yo creo uno de los problemas, que no tiene que ver con ser mujeres u hombres, tiene que ver con la asignación de la investigación en la universidad, creo que, no está tan priorizada. Yo trabajo en un lugar donde si está priorizada, pero que deviene de la otra institución, porque la otra venía con investigación. Creo que en la universidad los pasos son más lentos, tengo la sensación. Creo que también tiene que ver con las distintas carreras, en términos de dedicaciones. En económicas hay pocas dedicaciones, pero en agrarias esto no se da. La particularidad que en agrarias tiene como las dos opciones: la salida profesional y la investigación; por ejemplo en económicas la investigación no es una posibilidad cuando uno se recibe, por lo menos en mi época, donde la salida laboral no se ve dentro del sistema; no pasa lo mismo en agrarias, ingeniería, exactas . Bueno uno de las cosas que las mujeres

eligen la investigación. La feminización ha hecho que en muchas facultades seamos mayoría, hoy veía en el acto en biología egresaban todas mujeres, y observaba en el acto que había 3 decanas; eso también tiene que ver con el rol que tienen las mujeres; eso lo vivimos en la facultad mía, donde la decana actual es además compañera del departamento, tiene que ver con esto. Yo creo que la cuestión de género dentro de la universidad se nota, se nota más, es más en este momento estoy co dirigiendo una tesis con geografía de las mujeres que trabajan en la fruta, bueno, ahí se ve claramente la problemática, hay sectores que se ve marcada la cuestión. Capaz en este ámbito es más sutil, la discriminación, por ahí nosotros no llegamos a percibir, pero igual está, por ahí creo que va, sobre todo que uno viene pensando la cuestión de género hace años; creo que por personalidad uno no se pone rol menor, se planta más en la igualdad. Pero se sigue escuchando cosas como “está en esos días”, “son más complicadas”, es difícil, en la facultad de agrarias hay muchas mujeres ingenieras agrónomas que se dedican a la investigación.

Grupo A. 3., 57 años, 2 hijos mayores. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

1 – En realidad yo creo que eso ha evolucionado muchísimo, yo empiezo haciendo investigación a través de una beca de CONICET y también de la CIC, y en ese momento, te estoy hablando del año 84, este panorama era bastante difícil, porque no había, digamos, toda la normativa de lo que era las becas, si podías tener una licencia por maternidad, no existía; por lo tanto, todo dependía de la buena predisposición que tuviera el director de la beca. Mi experiencia fue director masculino de la beca, siempre tuve hombres como directores, y te diría que al contrario, tuve experiencias de ser considerados, que en realidad lo charlamos al tema y lo acordamos en virtud del plan de investigación que yo estaba desarrollando. En ese momento que mi hijo nacía, me toco contemplar, que si en un mes yo podía más o menos manejar el tema, dependiendo si había sido un parto natural o cesárea, lo pude conversar, pero te estoy hablando de una época donde no había nada, yo observo el avance que hay hoy en día, y te diría que a nivel becarios, aprecio que hay diferencias, con los investigadores que ya estamos en el sistema. He tenido discriminación a favor, justamente por esto que te decía, te puedo contar una anécdota que me encanta contarla porque fue realmente muy linda: yo estaba con mi hijo más chico, que es el que nace por el año 85 y tengo que hacer un relevamiento en Ayacucho, era un relevamiento de datos a nivel de ganadería de cría, cuando llego, yo había ido con mi nene, porque lo llevaba para amamantarlo, porque tomaba el pecho, y el hombre que fue el que me tenía que dar la información actualizada que iba hacerle una entrevista, cuando se dio cuenta que yo había ido con mi bebe, me dijo eso es una cosa terrible, yo le voy a prestar toda la información, años a, y usted se la lleva, yo trabajaba en el INTA, y nos facilitó todos los datos. Te diría que ahí tuve una ventaja con respecto a los varones. Después te diría que a lo largo de mi vida, siempre que he tenido que defender un trabajo, ser calificada, nunca sentí que haya una discriminación a nivel de mi sexo, por ser mujer, nunca lo percibí ni me di cuenta si eso pasaba. Incluso a nivel salarial, no hay discriminación salarial, en un organismo como la universidad, si lo puede haber en otras empresas, en el ámbito privado. Pero no sentí discriminación en mi experiencia. Si tuve una discriminación, que recuerdo, cuando me recibí de licenciada en economía, y yo me iba a estudiar al exterior, afuera, un profesor, me acuerdo perfectamente su nombre, un economista que se había ido a estudiar al exterior; yo le dije que me iba a estudiar a Estados Unidos, yo ya tenía a mi nene, a mi hijo, cuando se lo dije me dijo que me recomendaba que analizara si iba a poder estudiar teniendo un chiquito, con lo cual le dije directamente muchas gracias, y obviamente la recomendación se la pedí a otra persona. Ahí si sentí la discriminación, fue bien completa, porque puso la diferencia en que yo era mujer y mamá, eso si lo sentí. Pero bueno, en general no.

2 – Beneficios no veo, igual yo no soy investigadora de algún organismo que hace sólo investigación, convengamos que yo hago docencia, en la mayoría de los organismos hay mínimamente una dedicación simple en la docencia de los investigadores, tanto CONICET, INTI, INTA; yo te diría que el investigador,

en mi experiencia, está avalado por los regímenes de licencia que tenemos todos los docentes dentro de la universidad, y te diría que en mi opinión, para lograr estar en la carrera de investigación, entiendo que es una filosofía de vida que no es, para mi, no condice con una visión profesionalista, por decirte, la investigación es una filosofía de vida, no tenés tiempos, no tenés horarios acotados, yo como mujer que llevo adelante una casa y tengo hijos, mis tiempos exceden los de la oficina con una dedicación exclusiva, que te quiero decir con esto: que siempre se mezclaron mis actividades con mi casa; si yo tengo que hacer una publicación para un congreso o para una revista, o para algún ámbito que necesito tener productividad, eso es a costa del tiempo personal, eso si me ha pasado, todo el tiempo, a la mañana, a la noche, eso te lo digo como mujer, investigadora, y mamá que ha estado a cargo de la familia, en general es así. El tiempo personal es lo que uno sacrifica y ahí hay que tener flexibilidad porque sino se hace muy difícil la tarea de investigadora.

3 – Yo creo que justamente la actividad de investigación, el parámetro para seguimiento de la actividad es la productividad, entonces el hecho, yo me pasa como responsable de un equipo que son mujeres, el hecho que pasa más que nada por un tema de productividad, más allá que trabajamos en equipo que la presencia tiene que estar, porque sino no hay manera de interactuar, el hecho que se trabaja por productividad y por resultados, yo no veo que haya inconveniente que una mujer maneje desde el punto de vista libre, sus tiempos, puede tener un problema con un familiar o un hijo enfermo, pero sabemos que hay que cumplir con determinadas metas y las metas se cumplen igual. Distinto es una actividad que hay una atención al público, mismo dar clases, presencial con alumnos, no hay forma: hay que estar presente; en una actividad de investigación, si vos me preguntas a mi, yo en mi experiencia las cuestiones personales no necesariamente recienten la productividad de investigación a la hora de usar parámetros de evaluación de la actividad, porque se evalúa por productividad. Por eso es una actividad que es muy elegida por las mujeres, es lo mismo que la docencia, hay otras disciplinas de varones que son más masculinas, que por ahí tienen otras características o esos varones tienen una mujer en la casa que se ocupa de ese rol, bueno no lo sé, pero mínimamente esa es mi experiencia. La flexibilidad propia que te da trabajar por objetivos, sabes que tener que llegar porque sino no sacas la beca, no sale aprobado el proyecto de investigación, no tenés productividad por lo tanto en el futuro no te van a dar el subsidio, o sea son bastante objetivos los parámetros para permitirte “esa flexibilidad” en el equipo.

4 – A mi me parece, por lo que observo, yo creo que lo del espacio físico es un condicionante importante. El condicionante físico me refiero al espacio y a manejarse mínimamente cada investigador con una computadora. No quiere decir que no hagamos interacción en un equipo, pero personalmente creo que hay actividades de investigación que requieren concentración y silencio y poder estar, sobre todo las de elaboración, cuando hay que elaborar un trabajo, un proyecto nuevo, no si se diseña una estrategia de investigación o se reparten tareas, eso es diferente, pero a la hora de elaborar necesita un espacio propio y eso para mi es importante. En algunos niveles de la investigación considero que todos necesitamos concentración, más allá de las características de las personas, donde algunas no necesitan silencio, pero hay actividades o evaluaciones que requieren concentración. El espacio físico es un condicionante. Mayor cantidad de subsidios en nuestra universidad es necesario, yo sé que hay otras alternativas en otros programas, pero esos organismos ahora les están dando más relevancia a las cuestiones regionales, pero me parece que la universidad tiene que hacer el esfuerzo, porque vos sabés que sin investigación hay que contar con recursos, por más que ha crecido el número de recursos humanos. También para comprar equipamiento, muchos fondos vienen destinados a comprar equipamiento y a veces no tenés personas. Y ahí viene el huevo y la gallina, porque vos no les podés exigir a los investigadores que tengan horarios permanentes si no tienen espacios. El tema de becas también es relevante. Cuando hablamos de restricciones presupuestarias estamos hablando tanto de dinero para llevar adelante una encuesta, relevamiento de campo; como recursos para investigar, porque la investigación de manera individual en este ámbito no funciona, es limitado el alcance.

En general por decirte, como mujer no me sentí discriminada. Tal vez si alguien al leer algo mío me discriminó no lo sentí, no me enteré. A la hora de tener beca, es más cuando pedí becas para ir a congresos internacionales, por supuesto con los recursos de la universidad no he contado, yo creo que además de haber priorizado el evaluar el trabajo, porque sin evaluar el trabajo porque sino estaba aprobado nunca nos iban a dar la beca, jamás he sentido discriminación. Al contrario, a lo mejor en algún lugar del mundo, dijeron necesitamos más representatividad de mujeres y hemos ido. En la disciplina nuestra, de la economía, hay muchos varones, no te olvides de eso, nuestra disciplina tiene una gran componente de varones, y sin embargo en la parte de economía agrícola también, o sea que nunca sentí discriminación ni lo viví. No sé qué pasa en las humanísticas, pero en economía agraria no, siempre trabajé en ámbito de la universidad, viste que hay gente que dice que hay discriminación en los mercados laborales pero en el sector privado, o en otros ámbitos, pero no en el ámbito que yo me desempeñé siempre. Y como mamá beneficiada en algunos casos como el que te conté, que ahí vi el lado del varón poniéndose en el rol de la mujer, siendo solidario.

Grupo A. 3., 65 años, 1 hijo. Facultad de Derecho

1 – No he tenido ninguna limitación ni personal ni institucional. Incluso yo he ocupado lugar en la gestión como Vice Rectora de la universidad y nunca he notado ningún tipo de barrera, ni impedimento por ser mujer, ni en la docencia ni en la investigación, y menos en la gestión, ya que llegar a vicerrectora de la universidad no es menor, y soy la única que hubo.

2 –Beneficios por ser mujer ninguno.

3 – Desde hace años que soy investigadora y no he tenido ningún cambio, incluso yo soy de las primeras investigadoras categorizadas y nunca vi ninguna diferencia, para nada, por lo menos en las ciencias sociales; no sé que pasa en las ciencias duras, pero en las sociales no, no sé que pasará en las ingenierías o las agrarias, que son ámbitos donde el hombre se puede desarrollar de otra manera, pero en las sociales no. El derecho no es una disciplina masculinizada, es más, ayer fue la colación de grado en derecho y hay mayoría de mujeres. Tiene fama de ser una disciplina rígida convencional y tradicional pero al transitarla no hay barreras, de ninguna manera.

4 – No tengo sugerencias para hacer. A lo mejor la institución podría tener espacios destinados a los hijos, como tenemos en la universidad, sala de jardín, maternal, eso si, pero eso es un cuidado que puede ser tanto para la madre como para el padre. Para que la madre pudiera estar con el chico en la institución, desarrollando la actividad. Ese es el inconveniente que todas las mujeres en cualquier ámbito que desarrollemos las tareas, en la época de embarazo, parto y lactancia, ahí se complica, es difícil la distribución del tiempo y separarte del niño uno no quiere, por más que la licencia sea 2 o 3 meses, a lo mejor, si como medida fomentar mayores espacios para que la madre pueda estar más cerca de su hijo. Yo cuando fui madre, mis padres me ayudaron a compatibilizar la vida profesional y la familiar; o sea, no suspendí ni la vida profesional, ni la vida académica, pero tuve la ayuda de mis padres que se quedaban 4 o 5 horas con el bebe, y compartiendo con mi marido. En otros ambientes eso no es posible, o si no existe la contención familiar tampoco.

Grupo B. 1., 44 años, 2 hijos adolescentes. Facultad de Ingeniería

1 – Limitaciones por el hecho de ser mujer no encontré, por cuestiones de género no, sinceramente nunca sentí que eso fuera una limitante o que influyera en que me hayan otorgado o no, una beca, un subsidio. En cuanto al hecho de tener hijos, obviamente ha limitado es el tiempo que yo puedo dedicar a la investigación y en función de ello, obviamente, en función de resultados y lo que esos resultados implican en el otorgamiento de proyectos, becarios. Pero no te puedo decir que el nacimiento de alguno de mis hijos, vos veas en mi currículum un decaimiento en particular, porque por otro lado, junto con esos eventos hubo un crecimiento, que en la profesión por circunstancias distintas no se nota, pero

obviamente en lo que es dedicación de tiempo eso está claro, poder quedarme hasta las 6 de la tarde sin preocupaciones pasar a las 4 de la tarde irme porque yo sé que están mis hijos, esa es la única limitación que encuentro. También a costa del tiempo personal, por ejemplo a la hora de tener que cumplir con las metas que tenés que cumplir: informes, presentación de proyectos; esto te implica, que tenés que dedicarle tiempo en mi casa, después que se acostaron los chicos a poder cumplimentar, más o menos esos requerimientos.

2 – Beneficios no he identificado por el hecho de ser mujer.

3 – Creo que con el tiempo sí ha ido modificando, con normativas que ahora implementa CONICET para las licencias por maternidad y creo también que a los varones también le dan algo de tiempo. En la medida que yo no lo he sentido como un peso, no lo he identificado no te lo puedo asegurar. Lo que yo sí te puedo decir que mi directora, que era una mujer, ella sí manifestaba que el hecho de ser mujer le había dificultado, ella decía que había luchado contra el sistema por el hecho de ser mujer, desde el trato de los varones en un congreso, hasta otras cuestiones. Pero francamente yo nunca lo sentí, pero si tengo en cuenta lo que ella cuenta y lo que yo viví, te diría que si hay una evolución, yo no sé si reglamentaria, o es la posición de la mujer a nivel mundial que hace que digamos repercute en el ámbito nuestro, pero si yo comparo eso con lo que manifestaba mi directora y lo que yo viví, evidentemente una evolución hubo.

4 – Yo pienso que a la hora del nacimiento y primer y segundo año de los hijos, uno pudiera trabajar part time, al menos, los meses que te corresponden por licencia son pocos, yo tuve la suerte que por la época que nacieron mis hijos y como me pude organizar, estuve casi 5 meses antes de volver a la actividad, pero fue una cosa puntual, como se dio. Pero yo sé que no es el caso normal, el normal es que a los 2 meses vuelvan al trabajo horario completo, entonces, como madre yo preferiría generar un cambio, ponerle, que a lo largo que el bebé nace y tiene un año dos, puedas ir gradualmente, digamos, integrándote, sumando horas, pero el primer año que sea part time. Estar con tu hijo más tiempo, normalmente uno pasa de estar dos o tres meses a tener que trabajar las 8 horas, que a veces cuando uno tiene ayuda o tiene un director comprensivo y lo que fuera, uno puede ir manejándolo. Pero si la reglamentación en ese sentido fuera más contemplativa, no quedarías pendiente de una decisión individual; de última que sea una decisión personal, aumentar las horas de trabajo, ya que eso va también en la decisión y gusto personal, en la situación, hay mujeres que eso no lo sienten, que por ahí les es deseable volver al ritmo con intensidad al trabajo. Pero si yo lo veo retrospectivamente, definitivamente sería algo para incorporar. Sobre todo en los dos primeros años, sobre todo que hoy se integran rápidamente los chicos al sistema a partir del jardín maternal. Pienso en el caso de las mujeres que trabajamos acá, que somos unas cuantas, incluso hombres, de alguna manera uno se va arreglando, no? Y no creo que haya una cosa que te marque, no hay algo que diga que a partir de tener a mis hijos mi situación laboral cambió para mal, de alguna manera uno se va arreglando, y creo que tiene que ser así; mujeres y varones son trabajadores tanto uno como otros, y en ese sentido, pero bueno, algunas cosas podrían colaborar sobre todo en la primera etapa de los chicos y después uno se va arreglando de alguna manera y los chicos pasan mucho tiempo en la escuela, en sus actividades. Yo hasta hoy, que tengo un chico de 7, tengo la necesidad de a la tarde estar en mi casa, a partir de las 4 no antes, pero si estar. Yo no lo he sentido, por ahí si en generaciones anteriores, si hablas con mujeres que tienen entre 50 y 60 años lo puedas notar.

Grupo B. 2., 65 años, 2 hijos mayores. Facultad de Psicología

1 – Es complicado, lo que pasa es que hay una cuestión generacional, que me parece que marca una diferencia, vos viste mi edad. Yo entré a la Facultad en Buenos Aires en el 64, 65, con una época bastante especial, nuestra generación, entonces en la facultad se notaba. Empecé a estudiar Sociología, que eran más varones que mujeres, pero teníamos una cosa que tenía que ver más con la ideología, con

la militancia, con un montón de cosas, que éramos compañeros; tanto en la pareja, éramos compañeros como en la militancia, en este sentido yo no sentí eso de limitaciones. También por la época y el lugar donde estábamos, ahora, me parece que eso te daba una impronta diferente, más bien la discriminación pasaba por otras cosas, cosas internas que no dependió del género, o por ahí no me di cuenta. Sí me he sentido discriminada o maltratada, me acuerdo en la Facultad de Derecho, donde yo siendo titular de cátedra no tenía ni JTP, ni ayudantes prácticos ni nada, y ellos no me querían nombrar nadie, yo presenté notas y fui a hablar con el decano, y él me dijo: “vos me salís muy cara”, yo lo sentí como una cosa muy denigratoria, yo le dije: “yo no soy tu amante” y “vos también me salís muy caro porque es una institución pública”, una cosa fea, obviamente no me dieron nada igual. Pero esa situación sí, en Derecho si se notó una barrera. En Psicología hay muchas mujeres, entonces las barreras pasan más por internas políticas y otras cosas. A nivel personal nos pudimos acomodar porque nosotros éramos compañeros de facultad, entonces sí, si bien siempre me acomodé porque tenía otra mujer que esclavizaba; no es como ahora, que yo veo a mis hijos que tienen una relación más pareja, o sea ellos tienen hijos y les cambian los pañales; nosotros le teníamos que decir: por favor, era una cosa indirecta. Si yo pude trabajar era porque pude pagar una mujer que se quedara en casa, pero era muy raro que él se quedara por que si, como hoy hacen los chicos, una nueva generación que son más de intercambiar los roles. En nuestra generación se pedía que cuiden, que se cambie un pañal. Igual, creo, yo soy una luchadora, y en la pareja luchaba por la igualdad, pero si lo pienso de acuerdo a lo que hoy veo así con mis hijos no había un intercambio de roles como hoy hay, era peleado, también debe haber una transmisión que hicimos. Si había era peleado, en el sentido más negociado y digamos, que el traslado era a la empleada doméstica, que podía quedarse con los chicos si yo me iba. Era otra mujer la que se encargaba.

2 – No, por ahí las que son más altas, más lindas, tienen algún tipo de ventaja; yo no lo he sentido

3 - Yo creo que se feminizó toda matrícula universitaria y además la carrera científica. También hay una cuestión que los hombres se van corriendo de los trabajos que están peor pagos. Por otro lado la mujer accede masivamente a la universidad y es una opción laboral interesante para las mujeres, justamente me parece que permite la tarea doméstica, Tenés vacaciones, tiempos flexibles. No sé como será en carreras como Ingeniería, yo por ejemplo hice encuestas de egresados ingenieros e ingenieras, y a las ingenieras les cuesta mucho insertarse en las fábricas, la cuestión de género ahí es importante. Salvo en ingeniería química que hay más mujeres, pero en general son carreras que son diferentes a las sociologías, las sociales. Igual los hombres siempre, me parece, si es un poco lúcido gana; siempre tiene un poco más fácil el camino.

4 – No, creo que toda acción dirigida a una política a favorecer a la mujer, la coloca como sujeto dominado, entonces creo, que no debe partir del Estado, la diferenciación de la mujer. Creo que hay que ganar los espacios, los derechos. Yo creo que hay que ganar los derechos más que otorgar derechos, que se toman. Yo creo que los derechos se conquistan.

Grupo B. 3., 65 años, 2 hijos mayores. Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social

1 – Digamos en cuanto a la posibilidad de realizar actividades y trabajar en investigación dentro del sistema universitario, no hay barreras. Nunca se me presentó ningún tipo de barreras en la investigación por ser mujer. Al contrario, a veces pienso que tiene alguna ventaja, bien entendida, pero me parece, que en mi experiencia me he sentido escuchada y tal vez más por los hombres que por las mujeres. O sea, lo que si visualizo es ciertos niveles mayores de competencia entre mujeres, que no ocurre a la hora de trabajar con los hombres, no sé que le ocurre a los hombres a la hora de trabajar entre ellos. Por eso es interesante, a mi han comentado amigos que también ocurre esta competencia, que a veces, lo he escuchado de mi marido; en cambio cuando es más repartido entre hombres y mujeres, es mejor. Yo no he sentido a lo largo del tiempo, en tantos años, salvo en esos años donde no trabajé y estuve afuera,

bueno, otra época, no he sentido discriminación por ser mujer, no ha sido una barrera. Si la barrera puede ser si son sólo mujeres, es mejor trabajar más compartido es mi experiencia. En lo personal, es más difícil, lo que pasa que uno, lo he vivido por mi y también lo veo en la gente joven, que digamos uno deja tiempo dedicarle a los hijos, sobre todo porque a la pareja eso se arregla, porque a la pareja no hay que dedicarle tiempo eso no lo comparto; pero a los hijos si, y luego ellos te hacen el reclamos: mamá vos te acordás que no estabas nunca, estabas viajando, te acordás tal cosa y claro si vos no estabas. Yo creo que pasa eso, que uno deja un tiempo profesional para estar con los hijos, no es incompatible, pero ese tiempo que uno relega y que es importante dedicarle a los hijos, a jugar, ese tiempo se pasa muy pronto y no vuelve más, ese tiempo no vuelve, y uno tiene que elegir. Quizás uno puede encontrar una vuelta al respecto, lo que si no es tan incompatible, por ejemplo, la crianza con la investigación, es una reflexión, a mi parece que uno puede, a menos que tengas que estar corriendo en algún momento por los informes, yo veo que gente corre porque el sistema es así, es toda una carrera que sino perdés; eso es un problema del sistema, pero lo que yo quiero decir es esto: que la investigación no tiene que ser un empleo, como un trabajo donde hay que estar como si lo puede ser un cargo de gestión, que tiene que venir y sabe que tiene que estar en la secretaría de investigación, tiene que cumplir mucho horario. En la investigación, donde hay que encontrar momentos para pensar, para leer, para escribir es compatible con la crianza, pero en un sistema que no esclavice, no?, o sea en un sistema más flexible, que uno tenga posibilidades de estar leyendo y amamante al chiquito o miré los deberes; no importa si yo me puse a leer a las nueve de la noche o a las seis de la tarde, yo me puedo organizar los horarios. Hoy en día se está hablando del apego y me parece que es importante esos primeros años, porque esos años no vuelven después. Esto para los jóvenes es importante, la actividad de investigación que es el momento de estudiar, de reflexionar, el momento de pensar, escribir una idea, desarrollar una idea, una tesis, eso es la investigación; también cuando uno hace entrevistas o trabajo de campo; pero también lo puede administrar, pero también creo que hay que saber administrarlo; yo no creo que sea una barrera, se transforma en una barrera en la medida que uno, no puede estar con sus hijos, siempre que sea su deseo. Vos me preguntas en relación a los hijos, yo los he disfrutado, pero en momentos que no estuve, y los reclamos siguen por más que son grandes mis hijos: mamá no estuviste cuando juré la bandera...y no pude porque estaba en una reunión de gestión. Cuando uno hace trabajo de investigación puede organizar su vida para eso, por eso no sé si es una barrera. Puede ser una barrera y puede ser algo compatible que uno lo puede transformar desde el deseo, el deseo de estar con los chicos y hacer una carrera de investigadora. Depende de los sistemas, si tengo tiempo hago un curso, otro curso y más cursos...y no hacerlo después. Hoy en día hay cursos semi presencial, porque leer y escribir no es incompatible con la crianza para nada, al contrario. Las mamás que no estudian que hacen? miran la novela, hacen otra cosa, podés leer, escribir.

2 – Beneficios por ser mujer, si, por supuesto, la posibilidad de la independencia, es fundamental, no depender en este caso del marido, tener una vida más libre absolutamente, si tenes que viajar viajo, pongo las condiciones, quien no tiene acceso al dinero no tiene ninguna posibilidad de autonomía, no sé si independencia sino autonomía.

3 – con el tiempo creo que si ha cambiando, por lo menos por lo que hablo, creo que hay una mayor fortaleza del género, me parece que antes una mujer se animaba pero tenía que tener siempre el director varón para que la guíe, para preguntarle; hoy en día creo que no es necesario, bueno, si es un colega realmente puede pasar, pero eso está cambiando; hay más protagonismo de las mujeres y mayor horizontalidad, esa sería la idea, en cuanto a género, dentro del sistema.

4 – La sugerencia para las jóvenes investigadoras es esa, la posibilidad de, para los hombres sería otra mirada pero si para la mujer, brindar la posibilidad de un sistema más flexible, no estoy diciendo un sistema más sencillo, laxo, permisivo; sino un sistema más flexible en cuanto a las normativas, a los plazos de entrega, por lo menos en los diez primeros años de los chicos, entrada la adolescencia el

acompañamiento también, pero no los dos primeros años sino los diez primeros años. Tendría que ser más flexibles, y con muy buenas oportunidades para investigar, esto sería importante también, que a medida que uno se siente realizado, cuidando un hijo también fortalece la creatividad y la voluntad, las ganas de trabajar; uno puede estar cansado pero dice tengo ganas de leer y lo hago. Entonces me parece que hay que aprovechar de alguna manera el ciclo vital, no pensar que la mujer que tiene un hijo es un obstáculo para el sistema científico, por el contrario, hacerlo flexible para que pueda disfrutar las dos cosas, porque es más creativa porque tuvo un hijo, ya sea que lo tuvo o lo adoptó, porque está criando un nuevo ser seguramente es más creativa; está en un proceso que tiene un buen impacto en la investigación, yo creo eso. No sé que otra cosa, pero un sistema más flexible que acompañe, esa cosa de sensibilidad de querer con el propio ciclo vital que se expresa en todo. Yo creo que en general se va fortaleciendo la idea del género, bien, dentro de lo que es universidad, no hablemos de otros espacios, que es otro tema, la vulneración todo lo que es lo social condiciona negativamente. De pronto como en Suecia, donde vos vas a tu gobierno o a tu universidad, y decís que necesitas más tiempo porque vas a criar un hijo, tres años, y bueno tenés un director que te enseña a producir y que vas a producir, y el sistema te contempla, te paga, no es que te vas a enriquecer, te paga una beca que contemple a tu hijo, y no lo tenés metido en la guardería y vos haciendo el informe al CONICET, que en algún momento hay que hacerlo, pero bueno, esa flexibilidad que acá no hay, yo veo que las jóvenes van corriendo, con los hijos, los dejan en la guardería, está bien, pero me parece que eso es posible en ciencias sociales; también el que está en biología puede tener tres o cuatro horas en el laboratorio y después puede ir a escribir lo que observó, no necesariamente tiene que cumplir el horario en el laboratorio, el resto trabaja en su casa, escribiendo, buscando en internet, produciendo. Digamos que la tecnología favorece, es un elemento que favorece, porque uno puede quedar en casa con los críos, siempre pensando en esa época, después uno tiene libertad, pero en esas épocas que son diez años que casualmente coincide con la de mayor formación, 25 y 35, un poquito, más, en esa época es en la que se corre para terminar una beca, una maestría, un doctorado e insertarte. Son dos épocas que coinciden la crianza con la mayor capacitación, coinciden, es una cuestión bien importante poder resolver; a lo mejor se puede resolver no en la institución sino en los espacios internamente, se puede en cada universidad hablar. No siempre en los grupos se contempla estos temas, en aquellos que están compuestos por mujeres, que no tienen hijos y no les interesa, o se olvidaron que los tuvieron; el hombre en general es más considerado. Esta mentalidad de criar los hijos en la guardería o de que una mucama crie a los hijos, y nada más, que tienen para reproducir la especie, existen esas mujeres profesionales. Porque el tiempo no vuelve, porque uno puede escribir o terner un doctorado a cualquier edad, pero los hijos pasaron una sola vez por esa etapa y eso no vuelve.

Grupo C. 1., 35 años, 1 hijo menor. Facultad de Humanidades

1 – Las limitaciones son sutiles, nadie te va a decir: vos no sos mujer, vos no tenés hijos; pero hay subyacente todo un imaginario de cierta represión, sobre todo, yo creo asociado a las cuestiones de maternidad; ahí es donde estallan las desigualdades fuertes, por las diferentes perspectivas que pasan al momento de tener hijos, también hacia los demás: viendo la maternidad como una distracción a las cuestiones académicas; como mundos separados que no deben mezclarse. Cosas que me han pasado desde la experiencia de traer a tu hijo a la Universidad y que circule por estos ámbitos tiene efectos diversos: están los que dicen “hay que lindo, que hermosura” esa cosa simpática, que retomo un capítulo de los Simpson donde dicen que un hijo es la mejor inversión en relaciones sociales; pero también tiene la otra, por ejemplo: cuando yo fui a mi entrevista para el doctorado fui con mi hijo porque era a las diez de la mañana y tuve que esperar 45 minutos y mi hijo tenía 5 meses, los primeros 20 minutos estuvo re paciente, pero claro, cuando llegó el momento de la entrevista estaba podrido, y una de las docentes mujeres que me entrevistaron me dijo, con tono simpático: es un golpe bajo que lo traigas acá porque es muy lindo y no te podemos decir que no, porque trajiste al nene lindo; y creo que eso está todo bien con ser mujer, ser madre, pero siempre que lo dejes en tu casa. Después está la

práctica concreta de estar en el baile de la conciliación donde efectivamente existen dificultades, el caso que te mencionaba, es muy reciente la discusión que se ha dado con los becarios respecto a la licencia por maternidad, algo totalmente simbólico, yo el año pasado participé de la nota que se elevó al CONICET, en esa circulación que se hizo que habremos firmado, en principio cuando la redactamos éramos 10 o 15 becarios, y después la firmó un montón de gente más, donde se planteaba que de alguna forma la existencia real de esa licencia por maternidad; a mí me tocó tener el año pasado una amiga muy cercana que tenía que presentarse a renovar su beca en el momento que tenía la fecha probable de parto, es un poco ridículo pensar que uno puede estar pariendo y redactando papers al mismo tiempo. Entonces es una forma de discriminación también, porque si no tuviste en cuenta esta posibilidad, de algún modo está mal visto o penalizado, de cualquier modo que hayas tenido la mala puntería que te coincida la maternidad y renovación de becas; aparte es muy ridículo porque hay una cuestión etaria de por medio, la edad límite para entrar a carrera a los 35 años y es el momento que uno tiene la mala puntería de elegir reproducirse; además siempre las universitarias y las mujeres de más bajo nivel educativo hay una brecha de unos 9 años entre tener el primer hijo, con lo cual los 29 o 30 que las mujeres tenemos nuestro primer hijo y es el momento que estas cosas se hacen.

2 - Como beneficio yo veo la solidaridad con otras mujeres. En definitiva todas estas mismas desventajas uno puede potenciarlas también como ventajas, yo creo que en lo personal y en mi aprendizaje, la principal ventaja tiene que ver con los temas que yo trabajo, que me inculcó un aprendizaje, un re aprendizaje y una nueva forma de ver la realidad, y a su vez de vincularme con otras mujeres dentro del ámbito académico como desde dos lugares y dos miradas que se pueden potenciar también, se puede compatibilizar la militancia feminista con la cuestiones académicas, que dan argumentos que fortalecen. En ese sentido yo veo que las, no sé si es una ventaja de ser mujer, pero este trabajo te permite de algún modo apropiarte de ciertos conocimientos y otros saberes que en definitiva te sirven afuera y a dentro.

3 – Yo creo que la mayor presencia de mujeres termina obligando al sistema, porque no queda otra y estamos y militamos por estos derechos. Bueno, no te conté el final de la historia de la carta que hicimos el año pasado: finalmente este año se modificó el régimen para las mujeres que tienen sus renovaciones coincidentes con su maternidad tienen prorrogas de 40 días, es decir, no te va a volver a pasar; me arrego el humilde logro colectivo, pero bueno...es decir, el que estemos hace de algún modo que no quede otra que visibilizar eso, visibilizar que la maternidad existe y esa penalización a la maternidad, que es muy propia del feminismo de la segunda ola donde surge que la maternidad te esclaviza, lo que termina siendo es discriminar la mayoría de las mujeres que decidimos seguir siendo madres. Entonces no tener en cuenta la maternidad es un freno muy grande para la reivindicación de los derechos de las mujeres, y la maternidad tiene sesgo de desigualdad. En ese sentido yo veo un clima más favorable biológicamente que el de hace 30 o 40 años, porque la tendencia de los 60 y 70 eran liberarse de la maternidad, revolución sexual con la píldora anticonceptiva, y termino siendo algo muy minoritario porque en definitiva lo que pasa es que ese feminismo, con ese discurso, era la misma gran pregunta que se hacía a principio de siglo de feministas a principio de siglo, que no podía dialogar con la mayoría de las mujeres; y en definitiva parecía que era una problemática en términos sociales que no tenía en cuenta la problemas reales de la mayoría. El problema de la izquierda.....que lo reproducen también. En ese sentido estamos en un universo, no digo que no exista esta mirada típica de la segunda ola, pero que abre el juego también a pensar la maternidad como una identidad de las mujeres sin que eso deba ser una carga para las mujeres.

4 – A nivel universidad en particular, ampliar los accesos al jardín maternal. A nivel sociedad en general, obviamente las instituciones de cuidado infantil públicas son prácticamente inexistentes, en mar del plata en particular y en la provincia de buenos aires la situación general es muy complicada; calculamos que de la población menor de 3 años menos del 3% está institucionalizado, está en una situación de

cuidado formal; por lo cual eso lo que se deduce que la mayor parte de la familia, y en particular a la mayor parte de las mujeres, el cuidado se resuelve en el mercado; por lo que si no tenés plata no lo resolvés y eso es una discriminación directa muy grave, ya que es un lugar donde el estado siempre debería estar. Después hay cuestiones culturales que son más de largo plazo, pero que no por eso, creo, que son batallas que deban abandonarse: una tiene que ver con seguir trabajando para que la maternidad no sea vista como una desventaja; otras tienen que ver con esta visión tan adultocéntrica de la sociedad que hace que el niño en determinados lugares sea una cosa problemática, fijate en la infraestructura edilicia, el mismo modo que por ejemplo es muy hostil a los discapacitados también lo es a los niños, traer un niño al complejo lo tenés que tener atado porque se te va y se cae por las escaleras, es peligroso, si venís con un cochecito de bebe se te hace imposible trasladarte. Son esos detalles que te dan cuenta que ciertos sujetos no estén contemplados. Esas son cosas que pueden y se deben hacer. Bueno todo lo que favorezca los tiempos flexibles de trabajo, tanto para los varones como para las mujeres, favorece la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, y eso siempre es una ventaja, no solamente para la vida familiar sino para el día a día de los individuos que quieran tener esta decisión, los tiempos flexibles de trabajo permitirán más entusiasmo para capacitarse, porque los tiempos los usa para cosas importantes, en ese sentido la investigación como profesión, por lo menos las de las ciencias sociales, donde hay laboratorios es más complicados porque el laboratorio implica una presencia permanente para ese espacio experimental; ahora las ciencias sociales es más flexible, a nivel investigación, incluso en el trabajo de campo, porque me toco hacer una entrevista a una trabajadora del puerto y ahí el mundo es mi sala de investigación, es más complicado definirlo como espacio pero tiene la ventaja que es más fácil pensar en términos de flexibilidad, incluso de la flexibilidad que te permita trabajar con chicos a cuesta. También me parece fundamental desde el punto de vista de los derechos del niño, no podemos que la única posibilidad de crecer como personas es sacarse la crianza del medio, entonces desde ese punto, son sujetos que no tienen vos propia, me arrego la voz de mi hijo de decir acá estoy, debo ser tenido en cuenta.

Grupo C. 2., 50 años, 2 hijos mayores. Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño

1 – las barreras personales las encontré pero las superé. Barreras institucionales no encontré. Por ahí la parte familiar si, pero por suerte tuve bastante ayuda cuando las chicas eran chicas. Pero en general no, algunas en la cuestión personal por ejemplo yo hubiera querido irme a hacer un posgrado afuera y no pude, lo tuve que hacer acá viajar a buenos aires, hacerlo acá. Esa posibilidad no la tuve porque tenía a las chicas, mientras que otros compañeros solteros si la pudieron hacer. La organización familiar la pude manejar, porque justo cuando mis hijas eran chicas fue cuando se abrió la guardería, entonces ellas fueron de las primeras alumnas de la guardería, entonces eso me facilitó, porque la primera empezó la guardería a los dos años y medio, antes me tenía que arreglar con el padre, pero cuando nació la segunda ya empezó a los 9 meses, y le daba la teta y venía a trabajar, la tenía enfrente.

2 – Beneficios ninguno, menos en los matemáticos.

3 – Con el tiempo ha cambiado, yo pasé la década del 90, mucho más reconocimiento hay, incluso dentro de la Facultad. Hay mayor acceso, mayor participación a todo.

4 – Acciones, bueno todo radica en que haya lugares para dejar los chicos, cuanto más capacidad y seguros sean estos lugares es un beneficio, yo cuando mandaba a las chicas me quedaba segura de donde estaban. Creo que eso es lo que se tiene que mantener, es fundamental para las mujeres. Después de todo, un buen sistema de obra social también es importante, los cuidados, las cosas que teníamos facilitado, que se yo, nos daban leche, pañales. Hay un montón de cosas que uno se tiene que ocupar que cuanto más te la faciliten institucionalmente ayuda mucho. Por ahí hay que mejorar el jardín, donde los alumnos y docentes puedan mandar a sus hijos allí.

Grupo C. 3., 33 años, 1 hija menor. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

1 – Antes de tener a la nena, yo no encontraba ninguna limitación por el general momento de presentarme a un registro de antecedentes, o capacitación, etc. yo nunca lo sentí. Pienso que hay trabas más burocráticas, de política institucional, que ascienda una persona o que elijan una persona para algo, pero no por una cuestión de género.

2 - Después de la maternidad, al contrario considero que este trabajo me da ventajas con respecto a otras mujeres, porque tengo disponibilidad horaria, y flexibilidad horaria, y el hecho que la mayoría de los compañeros de acá son mujeres te comprenden, en las situaciones es una ventaja. Yo evalúo y si bien uno dice el sueldo no es lo suficiente para hacer lo que uno quisiera hacer, en términos de seguir capacitándose, de hacer viajes para asistir a congresos, de que te exijan tener doctorado, aunque después no sé que significará en el cargo, pero bueno, lo contrarresto con esta flexibilidad horaria que tengo, que si necesito llevar a mi hija al médico sé que lo puedo hacer. En relación al nivel de producción que yo tengo desde que fui madre, es mayor, al que tenía antes. La cabeza está más concentrada, tomo decisiones que ahorran tiempo, en vez de hacer presentaciones a congresos a los cuales no puedo asistir, publico en revistas que me dan más puntajes a nivel académico y no tengo que trasladarme. Aparte uno era de meterme en muchas cosas, esa es otra ventaja que tengo de estar acá, que se abre el abanico de cosas para hacer, que también está en uno, en la vida de uno en meterse o no, pero no...en ese sentido considero que las tareas que yo hago que son por objetivos y no por cumplimiento de horarios, es una ventaja siendo madre, a la hora del cuidado.

3 – No noto que haya cambiado con el tiempo, por ahí el hecho que la universidad tenga jardín maternal, es algo que cambió, las investigadoras que hoy tienen 50 años no tuvieron esa posibilidad, considero que es una ventaja. A mí el jardín maternal me solucionó mucho, porque tiene un costo bajo, considero que es una ventaja importante.

4 – No tendrían que ver con la institución, como por ejemplo el salario familiar no recibí nada, eso tiene que ver con los límites, con los umbrales del sueldo para recibir; tampoco me sentí informada lo suficiente, como que no está pautado muy fácil o yo no supe que hacer, en el momento ese, estaba bastante desinformada y sentí que no había apoyo en ese aspecto. Tuve muchas dudas y no obtuve respuestas fáciles o rápidas ese momento que me orienten.

Investigador, 66 años, 5 hijos mayores y menores. Facultad de Humanidades

1 – No ha habido igualdad de oportunidades para mujeres y varones; desde que soy investigador no, ha ido siendo creciente, pero no, decididamente no. Creo que los hombres tienen una serie de ventajas grandes respecto a las mujeres, en principio, el tema de la maternidad, que les ocasiona un uso diferente del tiempo; y después el tema de las preferencias y el prestigio que da en la carrera. Es cierto que se ha ido crecientemente equiparando, digamos, hay mejoras notables; pero desde los orígenes de mi carrera no se daba. Con el tiempo se ha evolucionado, no estamos en la paridad, pero algunos indicadores hoy dan al revés, dan que hay mucho más mujeres que hombres, en becas, en ingreso de mujeres al sistema de la carrera del CONICET, las becas de universidad son mayoría mujeres, pero de todas maneras para algunas áreas en particular, las ciencias experimentales mal llamadas duras, sigue habiendo algunos privilegios masculinos notables. Haber, que la paridad sea numérica hay que ser cuidadosos, porque yo en los datos que mencionaba recién es paridad numérica, la paridad numérica no es paridad. Hay otras paridades, en cargos de dirección, no hay mujeres dirigiendo los Institutos de la Universidad, todavía ninguna mujer fue rectora, la composición en lo superior se ha equiparado bastante pero sigue predominando la masculinidad; digo que va creciendo; ahora si a mí me preguntan desde el punto de vista cualitativo, yo creo que.... vos sabes cómo es eso de los ritmos, no? En las carreras de caballo, el caballo que viene más atrás si tiene más capacidad que el resto, es probable que

gane por más que venga atrás...a mi me parece que el ritmo y la intensidad de las mujeres ha sido muy intenso, el esfuerzo, quiero decir que ...no puedo hablar de todas las disciplinas, ni de toda la universidad, pero en algunas me parece que las mujeres vienen mejor posicionadas, acá en humanidades es indiscutible, me parece que en la facultad de exactas pareciera ser igual, es creciente las mujeres. Me parece que hay ahí un impulso más grande de las mujeres, en humanidades las mujeres son mejores estudiantes e investigadoras iniciales. Mejores no quiero decir más talento ni nada, sino porque trabajan más; en mi grupo de investigación predominan mujeres, y no porque yo prefiera que haya mujeres, en la selección van quedando mujeres.

2 – Las barreras para las mujeres es los prejuicios, culturales, de la mayor variedad que se te ocurran, como que son “menos inteligentes” “son emocionales y no racionales” todo eso, todas esas huevadas; es una barrera que hay que luchar, que las mujeres deben luchar por esos prejuicios que existen. Barreras también es todo el tema familiar y la maternidad, los mandatos sociales exigen que cumpla funciones y que la mujer sea la encargada generalmente de la casa, hasta de los hijos y el buen rendimiento escolar de los hijos, en general los psicopedagogos cuando los chicos andan mal en la escuela lo primero que preguntan es si la madre trabaja, normalmente dicen “claro” o si están divorciados. Esas son barreras, históricas, culturales. Las ventajas es que las mujeres tienen un mayor entrenamiento en el trabajo, en el sacrificio y en el vencer dificultades. Inicial, no? al principio, después continuando en la carrera se empiezan a nivelar las cosas, pero tienen una mayor dedicación al trabajo, a vencer las dificultades; guiados por los valores un poco repugnantes que tiene la sociedad, las mujeres tienen que vencer esos valores y eso les da un entrenamiento, más fuerza para superar esas dificultades. Y a los varones, también por culpa de las mujeres, ya que las mayores reproductoras del patriarcado son las mujeres con sus hijos, se los alimenta a vitina hasta edades insospechadas, cosa que a las mujeres no; si un niño quiere comer vitina hasta los 14 años, es complicado, es una metáfora, todo el mundo la entiende, representativa. Las niñas nunca comen vitina hasta los 14 años y eso se nota en la comparación. Cuanto antes exista el entrenamiento y cuanto antes lo superen mejores. A lo largo después la capacidad, el talento es exactamente igual entre hombre y mujeres. Si los varones se entrenan igual que las mujeres, no hay ninguna diferencia.

3 – En el ámbito de la universidad, como tal, así declarada, no; en la práctica la hay, por lo menos en todo lo que te decía recién. Discriminación claramente no, nada impide que una mujer sea rectora, pero hay un montón de barreras en el medio, que hacen que eso no ocurra. Discriminación como tal no, porque la discriminación tiene que ser formal, escrita, dicha y actuada, porque sino le encajamos discriminación a cualquier cosa. Yo estoy de acuerdo en algunas medidas para generar la equidad, pero si no tenemos ninguna que piense, es preferible que un varón, porque eso de meter diputadas por meter diputadas, no funciona, no es el caso, no es cuestión de dar becas a mujeres por dar becas a mujeres; hay que darle las becas a las mejores, independientemente del género. No, no hay discriminación, en algunos casos, en cosas puntuales, pero si la pregunta es en general: no. En el tratamiento en particular podríamos discutir, algunas empresas cuando contratan egresados recientes piden varones y eso es una discriminación, y la universidad no dice nada, no pone ninguna objeción; si vienen empresas monopólicas a algunas facultades y piden 4 o 5 con el requisito que sean varones, la facultad no pone objeción. Es difícil de hablar de la discriminación en la universidad, porque todo está maquillado para que no lo parezca, pero está lo suficientemente adornado para que no se piense en discriminación. Habría que buscar en particular alguna cosa, en general no, no hay nada que impida a la mujer que ocupe algún cargo; es más los cargos intermedios hoy si los miras cuantitativamente hoy están en manos de mujeres, si tomas cargos de la universidad de profesores no titulares, adjuntos y asociados, y no llegan, habría que esperar un poco más, es como las becarias, hoy el sistema de becas de la universidad predominan las mujeres, y que ocurrirá con eso? Habrá que esperar 10 años más para ver si dan buenos resultados, quiero decir, resultados no de investigación sino sobre la equidad de género si ha dado resultados. El ingreso a la carrera del CONICET se ha equiparado con mujeres, pero si vos miras

el directorio sigue habiendo una mayoría de hombres. Con el grupo de investigación habíamos pensado, algunas cosas aunque sean simbólicas, los títulos siguen siendo masculinos, y más como esas cosas; no hay ciertas defensas con el tema de los estudiantes, la gente pierde su condición de alumno regular con una cantidad de años de no meter una materia, evidentemente eso no debería ser lo mismo para hombres y mujeres, si las mujeres tuvieron un par de críos en el tiempo ese, habría que justificar que estuvo haciendo en dicho tiempo, es evidente que estuvo haciendo eso; entonces eso debería tenerse en cuenta. Otro ejemplo es la antigüedad en la carrera, la duración total para las becas, no tienen consideración si las mujeres en el medio tuvieron familia, y debería tenerlo, tampoco esto debería dar prebendas, yo en ese caso pienso en equidad, la prebenda de un año más, no debe entrar una mujer sobre un hombre en una beca si el puntaje es menor; a igual puntaje igual oportunidad, si un hombre tiene 95 puntos y una mujer 94, y bueno, tiene que entrar el hombre. Ahora a la hora de formar esos 94 puntos, habría que considerar que ocurrió en el período ese, habría que hacer acciones positivas, si tardó 7 años para hacer su carrera, pero tuvo dos críos en el medio, a bueno... hoy en día ponerte a pensar como se descuenta parte de eso, darle un año por hijo, o año y medio; y ahí considerarlo, si una mujer tardó 7 años para hacer su carrera de grado y tuvo dos hijos en el medio, hizo una carrera de puta madre, es muy buena, eso debería considerarse. No otras cosas que están ocurriendo con algunos organismos que dan privilegios a las mujeres por una cuestión de recuperación histórica, quiero decir, si yo tengo 95 puntos para entrar a carrera y vos 95 puntos, valen lo mismo los míos y los tuyos; que las acciones te las tengan en cuenta antes de llegar al puntaje final, pero si yo tengo 96 y vos 95, lo siento, se entiende, no? Los atenuantes se tienen que considerar antes, pero que quede registrado en un reglamento, no a voluntad de quien toma la decisión, que sea reglamentado e igualitario para todos; porque sino si queda en la subjetividad de cada uno estamos perdidos. Está cargado de esto el sistema, está más o menos normado, está en la cabeza de la gente, para bien y para mal, así como hay concurso de docentes que tienen consideraciones por los hombres como a veces tienen consideraciones por las mujeres porque si, a mi me da lo mismo, que gane el que mayor antecedente tiene, porque por ese lado no lo terminamos nunca, es el cuento de la buena pipa.

Investigador, 66 años, 3 Hijos mayores. Facultad de Ciencias Exactas y Naturales

1 – Desde lo largo de mi vida científica no ha habido igualdad de oportunidades, desde causas que pueden extenderse a cualquier actividad, causas familiares, como por ejemplo que las mujeres tienen hijos, eso les interfiere, en el buen sentido, de los estudios; en las distintas etapas de la carrera universitaria como después en la carrera académica; y yo diría que en nuestra actividad solo eso te diría, yo no nunca fui testigo ni protagonista de prejuicios sobre elegir un hombre por una mujeres; sé que hay quienes lo hacían, pero nunca tuve una experiencia directa al respecto. Y eso las condiciona, a veces para acceder a los cargos con dedicación exclusiva, a veces la mujer misma se autoexcluye. Eso cada vez ocurre menos, esto es con una perspectiva de hace 30 años, cuando yo recién empecé como egresado. Con el tiempo para mi, se ha ido atenuando bastante, y de hecho uno lo ve, más allá que por ahí en la jerarquía universitaria como en la jerarquía del CONICET como de otra carrera de investigador o similar esa proporción, varones mujeres, va cambiando, de arriba abajo a favor de los varones, después se equilibra y después son mayoría las mujeres; eso no lo puedo negar porque se ve en todos lados. Se nota, yo diría que por ejemplo, en la Facultad debe estar 60 a 40 a favor de las mujeres, pero la jerarquía más alta está ocupada por varones, yo pienso que es por, en particular, por ese “pecado original” que mencionaba al principio, porque, por ahí, acceden más tarde, hacen un currículum más despacio; ante igualdad de edades suelen salir perjudicadas, por decirlo de alguna manera.

2 – No hay cuestiones institucionales que limiten. En este instituto hay amplia mayoría de mujeres. En términos generales te diría que no, en todas las instituciones que trabajé había un equilibrio bastante numérico bastante notable, si pasa que en cargos directivos, como te decía, se ve, se nota la diferencia. En relación a facilitadores, para mi debe depender mucho del tipo de actividad, aquí, intuitivamente te

voy a responder, te diría que no; en ingeniería no, en la actividad de investigación de biología molecular y bioquímica te diría que sí, no sabría decir que elementos facilitan, pero se mueven muy fluidamente, son actividades que no requieren demasiado desgaste físico, habilidad manual que las mujeres suelen tener; lógica, que las mujeres suelen ser lógicas; diría yo que fuera de eso que es muy de sentido común lo que estoy diciendo, hay preguntas que es la primera vez que me las planteo, por eso es muy de sentido común lo que respondo. En términos generales las mujeres se mueven muy fluidamente en este ambiente.

3 – Yo diría que no, ya te digo, conozco referencias de eso, por ejemplo: directores de institutos que prefieren varones, sobre todo en la época que yo empecé, se notaba más, se decían: las mujeres se embarazan, faltan mucho, eso me consta que pasaba, no lo vi ocurrir personalmente pero me consta que pasaba. A nivel institucional no hay discriminación en la normativa, es más, ahora en este país las cosas llegan más tarde siempre, las acciones positivas, la discriminación positiva están llegando, se van viendo en el sistema. Ahora se comienza a investigar cuantas investigadoras mujeres hay y donde, cuantos profesores titulares exclusivos mujeres y varones hay; alguien se ocupó del problema y lo está visibilizando, no hay acciones donde diga que queremos equilibrar entonces le damos prioridad aeso no. No hay en las instituciones, medidas para dar preferencias a algún sexo en particular, pero sí hay gente que se empieza a plantear estos temas. Y eso es el primer paso, y después puede haber acciones específicas. Las mujeres suelen tener mejores calificaciones en la carrera y eso cuenta al momento de obtener una beca, por ejemplo, y que haya en este instituto más mujeres que varones no sorprende a nadie. Me ha tocado estar este año y el pasado, en una comisión evaluadora de becas del CONICET, para bioquímica y biología molecular, y se ve también mucho más mujeres, no sé cómo quedó el orden de mérito pero era previsible que haya más mujeres. Pero en términos superiores hay un retardo de la ascensión de las mujeres, cada vez menos creo yo.

Investigador, 59 años, 3 hijos mayores. Facultad de Psicología

1 – La única y principal barrera que yo percibo entre hombres y mujeres en la actividad científica es la maternidad, efectivamente la maternidad te cambia los tiempos, en los cuales haces la investigación y no suele haber normativa que contempla los retrasos relativos que se producen por la maternidad. CONICET en las dos últimas convocatorias a carrera, a ingreso a carrera, sumó la referencia de la edad en función a la cantidad de hijos, a modo de ejemplo, para ingresar como investigadora asistente el techo de edad era 35 años, pero se agrega un año más por hijo, hasta tres y no más de tres. Pero no están, creo yo, los mecanismos lo suficientemente aceitados para que se pueda hacer operativo esto; está mencionado en la convocatoria pero no sé si en las comisiones en algún momento había tipo la información pertinente, si había algún tipo de una declaración jurada para saber que fulanito que vaya a saber de que parte del país es, y que se presenta es una mamá que cría un nene. En la universidad no me consta que haya normativa al respecto, quizás existe, pero no lo tengo presente que exista, sobre todo la evaluación de la “carrera” del becario. Dentro de la psicología no hay barreras propias, es más el volumen de mujeres es mayor; si hacemos una leída rápida de composición de este centro, los directores son 8 mujeres y 4 o 5 varones; es evidente que es una carrera donde hay una relación muy amplia a favor de las mujeres.

2 – Beneficios propios de la mujer en la carrera científica no encuentro, lo que sí sigue habiendo es algún tipo de obstáculos; no es casualidad que sean varones los que toman las decisiones, no es casualidad que en este centro siendo 4 contra 8, el director del centro es un varón; yo creo que no es casualidad. Tampoco quiero decir que provenga de causas espurias, sino que tiene que ver con trayectorias y con posibilidades en las trayectorias, creo que una de las interferencias importantes es la maternidad. Tenemos muy clarito acá, con chicos que ahora se presentaron en carrera, una señora que se presenta a carrera es mamá de dos criaturas y el otro chico también se presentó y viajaba, pero viajó al exterior porque es varón para hacer su formación, seguramente si hubiera sido mamá seguro no hubiera viajado

al exterior, entonces su capacitación, su beca no sería lo mismo y eso se reflejaría en su calificación al momento de presentarse. Finalmente la disponibilidad de tiempo, el rol que ocupa la madre es distinto, porque la sociedad sigue siendo machista.

3 – Seguramente hay discriminación oculta, que no se dice. Supongamos que una persona cuenta con la posibilidad de acceder a una beca de financiamiento de su propio subsidio no va a elegir a alguien que está embarazada; quizás si estuvieran dadas las condiciones normativas y demás, no habría mayor inconveniente, de todas maneras es cierto que es una opción. En esa opción se va la carrera, aunque aquí hay investigadoras prestigiosísimas con toda una trayectoria importante y sin embargo tienen varios hijos, familias. Pero son casos excepcionales, no son lo común. Te digo en off de record, aunque no va a tener que ver con tu tema de tesis, pero en realidad yo creo que tiene que ver con otros temas que no somos iguales, como que el hombre es más fuerte por eso fue destinado a la caza; y las mujeres tienen habilidades sensibles mayor, no sé. No estoy tan seguro que es una cuestión cultural únicamente, que fue cultural que en algún momento hay cosas que pasan a las mujeres que no les pasan a los varones. Más allá que la cultura estimula, a mi parece que no fue la cultura que hizo que, la estructuración diferentes hormonas, no fue la cultura. Yo creo que hay una base, pero que no es lo único. Cualquiera de los cien mejores del ranking de tenis puede ganarle a la número uno de las mujeres, eso algo es. Como este hardware constitutivo que hace que esté el soporte mejor armado para salir no tenga consecuencias, en forma general; y que la mujer en determinados ámbitos para demostrar sean las correctas sino que están dentro del entorno, todo tiene que ver con los entornos. En aquellos lugares donde las mujeres llegan reproduciendo actitudes de los varones, yo creo que en aquellos aspectos que requiere atribuciones, para estos están en los techos, en el umbral, en la parte alta de esos, eso hace que sea más propenso, no es el caso de lo normal donde fluctúan esos aspectos. Todo el tema de cultura. Lo que pasa, hay están dadas las cosas para un lado y para otro, es que ahora hay cosas que son políticamente incorrectas, es como que nos cuesta todavía eso. Debería haber una instancia, como en la investigación hay de la bioética también, debería haber quien evalúe estas cosas, que sea accesorio a la calificación del candidato, cuando evalúa que además tenga en cuenta estas cosas, porque no? Las actividades que tenga que ver con la equidad, el rechazo relativo a todo aquello que parte de puntos de partida relativos, pero es muy superior al que hoy existe. Para tener una beca tener en cuenta estas cosas de la vida, aquellos que están favorecidos por la vida, y donde realmente se de para aquellos que lo necesiten, no es lo mismo uno que no lo necesita porque la familia le puede pagar el posgrado en el exterior y su mayor capacitación; con respecto aquel que depende de la beca para la subsistencia de su familia y tienen un entorno muy complicado y en el medio tiene que pelear por esa beca, que está colgado del sistema científico. Yo entiendo que el sistema se puede modificar.

ANEXO III: NORMATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA

ORDENANZA CONSEJO SUPERIOR: LICENCIA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD Y ACTA ACUERDO

Ministerio de Educación

UNIVERSIDAD NACIONAL
DE MAR DEL PLATA

1870

MAR DEL PLATA, 13 DIC 2010

VISTO el expediente N° 1-15140/2010-0, caratulado: "Asociación del Personal de la UNMDP – Reglamentación de la licencia por maternidad y adopción, para el personal no docente", y

CONSIDERANDO:

Que, a fojas 2, consta glosada Acta Paritaria a Nivel Particular de fecha 3 de diciembre de 2010 mediante la cual las partes acuerdan la modificación de los puntos 2.3.11. Maternidad y 2.3.15 Adopción, del Anexo de la Resolución de Rectorado N° 3598/08, por la cual fueron aprobadas las nuevas normas referidas a "Tiempo de Trabajo" y "Licencias, Justificaciones y Franquicias" para el Sector No Docente de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Que, según lo acordado, debe dictarse el acto administrativo que modifique la reglamentación actualmente vigente.

Las atribuciones conferidas por el artículo 96° del Estatuto de esta Universidad.

Por ello,

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA
RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Modificar el Anexo de la Resolución de Rectorado N° 3598/08: "Normas referidas a "Tiempo de Trabajo" y "Licencias, Justificaciones y Franquicias" para el Sector No Docente de la Universidad Nacional de Mar del Plata, en cuanto a los puntos 2.3.11. Maternidad y 2.3.15 Adopción, según lo acordado en Acta Paritaria a Nivel Particular de fecha 3 de diciembre de 2010, reemplazándolos según se detalla a continuación:

II – LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS

2.3.11. Maternidad: La trabajadora deberá comunicar el embarazo al empleador con presentación del certificado médico en el que conste la fecha probable del parto. Queda prohibido el trabajo de personal femenino dentro de los cuarenta y cinco (45) días anteriores y los cuarenta y cinco (45) días posteriores al parto. La interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (30) días, acumulándose los días reducidos al período posterior. En el caso de parto múltiple se ampliará en quince (15) días corridos por cada alumbramiento adicional. En el supuesto de que se adelante o difiera el parto, se reconsiderará la fecha inicial de la licencia otorgada, de acuerdo a cuando aquél se haya producido efectivamente. Los días previos a la fecha a partir de la cual le hubiera correspondido licencia por maternidad, se

///



III

computarán como períodos que se conceden por afecciones o problemas de salud de corto o largo tratamiento. Este mismo criterio se aplicará en los casos de los hijos nacidos muertos.

Vencido el plazo establecido en el párrafo anterior, se ampliará esta licencia por un término de sesenta (60) días corridos. La trabajadora podrá optar para que esta ampliación, en su totalidad o por un mes, sea usufrutuada por el padre del recién nacido - si revista en calidad de personal no docente de esta Universidad -, lo que deberá notificar con una antelación no menor a diez días del vencimiento de los primeros noventa días de licencia.

2.3.15 En caso de adopción, corresponderá una licencia con goce de haberes con los plazos establecidos en el punto 2.3.11, término que se contará a partir de la fecha en que se otorgue la guarda o tenencia con fines de adopción. Para tener derecho a este beneficio deberá acreditar la decisión judicial respectiva. En caso de parejas adoptantes, de igual o distinto género y ambas resulten personal no docente de esta Universidad, podrán compartir la licencia por períodos no inferiores al mes, no pudiendo ser en forma simultánea, debiendo notificar debidamente tal circunstancia a la Dirección de Personal No Docente, dentro del plazo establecido en el segundo párrafo del punto 2.3.11. Se aplicará a los adoptantes los principios contenidos en los puntos 2.3.11, 2.3.12, 2.3.13 y 2.3.14 del presente Anexo.

ARTÍCULO 2º.- La reglamentación aprobada por el artículo precedente tiene vigencia desde el 3 de diciembre de 2010.

ARTÍCULO 3º.- Regístrese. Dése al Boletín Oficial de la Universidad. Comuníquese a quienes corresponda. Cumplido, archívese.

RESOLUCIÓN DE RECTORADO Nº 1870

Comisión Negociadora Paritaria con el Sector Docente de la Universidad Nacional de Mar del Plata

En la sede de la Agremiación Docente Universitaria Marplatense el día veintitrés (23) de mayo del año dos mil once (2011) siendo las 10:00 horas, se reúnen los integrantes de la **COMISIÓN NEGOCIADORA PARITARIA CON EL SECTOR DOCENTE de la Universidad Nacional de Mar del Plata**; por la Representación de la Gestión: el Sr. Secretario de Administración y Coordinación, CP Alfredo LAZZERETTI y el Sr. Subsecretario de Asuntos Laborales Universitarios Abog. Marcelo GALAVERNA; por el Sector Sindical (Agremiación Docente Universitaria Marplatense, ADUM) el Sr. Secretario General, Arq. Miguel Ivorra, el Sr. Secretario Adjunto, Lic. Enrique Andriotti Romanin, la Sra. Secretaria Gremial Suplente Adela Rodas, el Secretario de Organización Ricardo Kienast, el Secretario Gremial Abog. Pedro Enrique Pérez, para tratar el TEMA: ampliación de Licencias por maternidad/paternidad.

TRATAMIENTO DEL TEMARIO.

Habiéndose establecido la fecha de esta reunión para que la Universidad de una respuesta al tema propuesto, la representación de la Universidad manifiesta que: 1) considera atendible ampliar los plazos de licencias previstos en la materia, considerando los fundamentos señalados; y 2) en el caso de Licencia por maternidad: en aras a un principio de igualdad en materia de relaciones laborales, propone se amplíe la licencia por maternidad en un plazo de 60 días que se suman a las 90 días existentes. La ADUM manifiesta que acepta el criterio de la gestión, y que debe resolverse la reforma con alcance señalado (en acta de fecha 25-04-2011), mediante la firma de la presente acta y posterior dictado de Resolución de Rector.

Las partes convienen la reforma con los siguientes alcances y según los textos que se transcriben:

ARTICULO 23º.

Inciso 1º. La licencia por maternidad se extiende por un plazo de 90 días corridos, debiendo comenzar a usufructuarse en un plazo de 30 días anteriores al parto y 60 días posteriores al mismo, con posibilidad de pedir una extensión por un plazo de 60 días corridos con goce de haberes. Los primeros 90 días podrán usufructuarse distribuidos 45 días anteriores al parto y 45 días posteriores al mismo.

La trabajadora podrá optar para que la ampliación en su totalidad o por un mes, sea usufructuada por el padre del recién nacido siempre que el mismo revista la calidad de agente docente y/o no docente de la Universidad Nacional de Mar del Plata, la cual deberá notificar con una antelación no menor a diez días del vencimiento de los 60 días de licencia post parto.

Inciso 2º. En caso de parto múltiple, el período siguiente al parto se ampliará en quince (15) corridos por cada alumbramiento adicional.

Inciso 3º. Al agente mujer que acredite que se le ha otorgado la tenencia de uno o más niños menores impúberes con fines de adopción, se le concederá licencia especial con goce de haberes por el término de noventa (90) días corridos a partir del día hábil siguiente al de haberse dispuesto la misma, con posibilidad de pedir una extensión por período adicional de 60 días con goce de haberes.

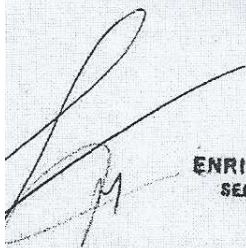
La trabajadora podrá optar para que ampliación en su totalidad o por un mes, sea usufructuada por el padre del recién nacido siempre que el mismo revista la calidad de agente docente y/o no docente de la Universidad Nacional de Mar del Plata, la cual deberá notificar con una antelación no menor a diez días hábiles del vencimiento de los 90 días de licencia posteriores inmediatos a la adopción.

Artículo 25º. El docente varón tendrá derecho a licencia remunerada por diez (10) días corridos en el caso de nacimiento de un hijo, debiendo justificar el mismo con la partida de nacimiento o anotación en la Libreta de Matrimonio.

CLAUSULAS PROVISIONALES

PRIMERA - Vigencia. Las reformas que integran el presente acuerdo, tendrán vigencia a partir del día 01 del mes de junio del año 2011.

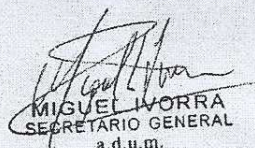
SEGUNDO - Aplicación en licencias en usufructo. Las docentes que al momento de la puesta en vigencia de lo estipulado en el presente acta-acuerdo, se hallaren usufructuando licencia por maternidad u adopción -de 90 días- podrán hacer ejercicio de derecho a gozar la ampliación de licencia con el alcance previsto en la reforma, debiendo notificar tal opción previo al vencimiento de los sesenta -60- días de postparto.



ENRIQUE A. ROMANIN
SECRETARIO ADJUNTO
S. d. u. m.



PEDRO PÉREZ
SECRETARIO GENERAL
S. d. u. m.

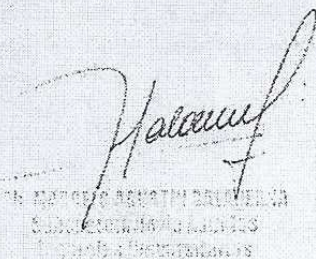



MIGUEL IVORRA
SECRETARIO GENERAL
a.d.u.m.

Conviene asimismo, en elevar el presente acta al Sr. Rector para el dictado de la Resolución de Rector correspondiente.

No habiendo más temas para tratar, siendo las 11:20 hs. Se da por finalizada la reunión firmándose tres-3- copias del mismo tenor y comunicando al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.


P. Alfredo R. Lazzeretti
Secretario de
Administración y Coordinación
UNMDP


ENRIQUE A. ROMANIN
SECRETARIO ADJUNTO
a. d. u. m.


PEDRO PEREZ
SECRETARIO GENERAL


MIGUEL IVORRA
SECRETARIO GENERAL
a. d. u. m.


ENRIQUE A. ROMANIN
SECRETARIO ADJUNTO
a. d. u. m.

BIBLIOGRAFIA

- Albornoz M. (2004); *Política Científica y Tecnológica en Argentina*. Temas de Iberoamérica. Globalización, Ciencia y Tecnología. 81. Organización de Estados Americanos. <http://www.oei.es/salactsi/albornoz.pdf>
- Albornoz, M., (1996); Kreimer, Pablo, ed.; Glavich, Eduardo, ed.; “Ciencia y sociedad en América Latina”; Universidad Nacional de Quilmes. Argentina
- Alcalá Cortijo, P. y otras (2005); *Mujer y ciencia. La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de ciencia y tecnología*. FCyT, Madrid
- Baringoltz E. y Posadas P.; Secretaria de Planeamiento y Políticas. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva; “Ciencia y Tecnología en la Argentina” Diagnóstico de la situación de género (julio 2006 – diciembre 2007)
- Baringoltz E., (2010); “Ciencia y Tecnología en la Argentina – Diagnóstico de la situación de género. Un panorama y algunos adelantos exploratorios”. Foro Nacional Interdisciplinario. Mujeres en Ciencia, Tecnología y Sociedad. San Carlos de Bariloche 15 y 16/04/2010.
- Barres, Ben A., (2006); “Does gender matter?” En *Nature* 442, 133-136. Publicado online el 12/07/2006
- Bielli A., Buti A. y Viscardi N., (1999); “Mujeres investigadores uruguayas: participación real o incierta?” 1990 – 1999. Trabajo para la OEI/UNESCO.
- Consejo Superior de Investigaciones Científicas, (2011); “Informe mujeres investigadoras 2011”
- Domínguez A., Buriyovich J., Blanes P. y Rodigou M. (coord.); Goldenhersch H., Balazarini M., Maccagno A. y Somazzi C., (2009); “Trayectorias Laborales y académicas de docentes en la Universidad Nacional de Córdoba. Brechas de género”. Programa de Género de la Secretaría de Extensión y el Programa de Estadística de la Secretaría Académica, de la Universidad Nacional de Córdoba
- García de Fanelli A., (2009); “Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales. CEDES. Buenos Aires.
- García Fanelli A., Jacinto C., (2010); “Equidad y educación superior en América Latina: el papel de las carreras terciarias y universitarias”. Revista Iberoamericana de Educación Superior. Número 1, Volumen I, pp. 58 - 75
- González Ramos A.M., (2009); “La carrera profesional de las investigadoras jóvenes: un camino lleno de posibilidades” Revista CTS, N° 12, Vol 4, Abril 2009.
<http://www.nature.com/nature/journal/v442/n7099/full/442133a.html>

- Indicadores de Ciencia y Tecnología - Argentina 2008, (2008); Ministerio de la Nación en Ciencia y Tecnología
http://www.mincyt.gov.ar/multimedia/archivo/archivos/Indicadores_WEB4mb.pdf
- Labrunée, M. E. (Coord.), (2010); "Historias y Trayectorias. Relatos y reflexiones de la vida en el trabajo"; Grupo estudios del trabajo FCEyS – UNMdP; Ediciones Suárez
- Lamas, M. (1999); "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género" Papeles de Población, julio-septiembre, número 021. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, México
- Lanari M.E., (1995); "Política Universitaria como Política Pública. Modelos típicos de coordinación entre Universidad y Estado". Trabajo presentado en el Primer Encuentro Nacional "La Universidad como objeto de Investigación". UBA, Septiembre de 1995.
- Maffía D. (2008); "Carrera de obstáculos: las mujeres en ciencia y tecnología" RAGCyT, Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género. Universidad de Buenos Aires. La Habana
- Maffía D.; (2007); "Epistemología Feminista: la subversión semiótica de las mujeres en la Ciencia". Revista Venezolana de Estudios de la Mujer V. 12 Nº28. Caracas. ISSN 1316-3701
- Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (2011); "Construyendo Futuro: hacia una Argentina Innovadora" Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012 – 2015; Secretaría de Planeamiento y Políticas en CTIP
- Ministerio de Educación; Secretaría de Políticas Universitarias,(2009); "Anuario 2009 de Estadísticas Universitarias"
- Ministerio de Educación; Secretaría de Políticas Universitarias,(2010); "Anuario 2010 de Estadísticas Universitarias"
- Nora Bär, (2006); "La otra mitad de la ciencia". Publicado en el diario La Nación, el 19/07/2006. <http://www.lanacion.com.ar/824486-la-otra-mitad-de-la-ciencia>
- Núñez del Prado, M. (2003); Memorias: II Encuentro Latinoamericano de Mujer ciencia y política. Colombia
- Oteiza, E. (1992); "La política de investigación científica y tecnológica argentina. Historia y perspectivas". Centro Editor de América Latina, Buenos Aires.
- Papadópulos J. y Radakovich R., (2003); "Educación Superior y Género en América Latina y el Caribe" Capítulo 8 de Estudio Comparado de Educación Superior y Género en América Latina y el Caribe.
- Pautassi, L., (2007); ¡Cuánto trabajo Mujer! El género y las relaciones laborales. Ed. Capital Intelectual. Buenos Aires

- Proyecto Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género GenTeC – UNESCO (2004); Informe comparativo regional e informes nacionales de Argentina, Brasil, Costa Rica, España, México, Paraguay, Uruguay y Venezuela
- Santamarina C.; “Las mujeres españolas ante el conocimiento científico y tecnológico”. CIMOP Universidad Complutense. España
- Suasnábar C. (2005); “Entre la inercia y la búsqueda de una nueva agenda política: las políticas universitarias en el gobierno de Kirchner” Temas y Debates, Revista Universitaria de Ciencias Sociales. Argentina
- Yoguel G., Lugones M., Sztulwark S. (2007); “La política científica y tecnológica Argentina en las últimas décadas: algunas consideraciones desde la perspectiva del desarrollo de procesos de aprendizaje”. Santiago de Chile.